

VOLUME 1

O TRABALHO PÓS-REFORMA TRABALHISTA (2017)



ORGANIZAÇÃO | JOSÉ DARI KREIN
MARCELO MANZANO
MARILANE OLIVEIRA TEIXEIRA
PATRÍCIA ROCHA LEMOS



CESIT
Centro de Estudos Sindicais e de
Economia do Trabalho



REMIR
Trabalho

No decorrer dos dois volumes sobre “O Trabalho” e “Negociações Coletivas” pós-reforma trabalhista de 2017, temos um sólido caminho de reflexão sobre a concepção, implementação e, principalmente, sobre os resultados das mudanças ocorridas no mundo do trabalho, no Brasil, a partir da aprovação da Lei nº 13.467 de 2017. A extensa obra organizada por José Dari Krein, Marilane Oliveira Teixeira, Marcelo Manzano e Patrícia Rocha Lemos reuniu pesquisadores do trabalho de várias instituições brasileiras, sob coordenação do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho do Instituto de Economia da Unicamp (CESIT-IE/UNICAMP), da Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista (REMIR) e do Ministério Público do Trabalho (MPT).

Ao longo de seus vários capítulos, aborda os impactos da reforma trabalhista sobre a economia e sobre o mercado de trabalho, os efeitos sobre a dinâmica da estrutura ocupacional, do emprego e da desigualdade salarial no Brasil, assim como o avanço das formas de contratação flexíveis, o teletrabalho, plataformas digitais, alterações na jornada de trabalho,

impactos sobre o movimento sindical, nas negociações coletivas e sobre as instituições públicas do trabalho, entre outros.

A rigorosa abordagem dos temas, assim como a organização da obra, deixa claro os principais resultados de uma pesquisa coletiva feita por várias mãos em diferentes instituições: sob impacto da reforma trabalhista, a economia brasileira prosseguiu a trajetória de relativa estagnação iniciada em 2015, o volume de empregos prometidos não foi gerado, ampliou-se a desigualdade ocupacional e salarial com o avanço de formas flexíveis de contratação, uso e remuneração da força de trabalho, em um cenário de enfraquecimento dos sindicatos, das negociações coletivas e das instituições públicas do trabalho. Longe de promover a retomada do desenvolvimento brasileiro, a reforma trabalhista acentuou a histórica desorganização do mercado de trabalho, sendo aliada da crescente desorganização da economia nacional no período recente.

Denis Maracci Gimenez

Professor do Instituto de Economia da Unicamp e Diretor do CESIT-IE da Unicamp.

ISBN 978-65-994461-1-5



9 786599 446115

O TRABALHO PÓS-REFORMA TRABALHISTA (2017)

COLABORAÇÃO | ADALBERTO CARDOSO
ALISSON DROPPA
ANA CRISTINA ALVES
ANDERSON CAMPOS
ANDRÉIA GALVÃO
ANTONIO RODRIGUEZ IBARRA
CAROLINA TRONCOSO BALTAR
EUGENIA LEONE
JOSÉ DARI KREIN
LUDMILA ABÍLIO
MAGDA BARROS BIAVASCHI
MARCELO MANZANO
MARIA APARECIDA BRIDI
MARILANE OLIVEIRA TEIXEIRA
PATRÍCIA ROCHA LEMOS
PATRÍCIA VIEIRA TRÓPIA
PAULA FREITAS DE ALMEIDA
PAULO BALTAR
PIETRO BORSARI
RENAN BERNARDI KALIL
SIDNEI MACHADO
THIAGO BRANDÃO PERES
VANESSA PATRIOTA DA FONSECA

Organização dos originais

José Dari Krein
Marilane Oliveira Teixeira
Marcelo Manzano
Patrícia Rocha Lemos

Coordenação editorial

Rogério Chaves

Projeto gráfico, capa e editoração eletrônica

Patrícia Jatobá

Equipe de revisão

Juan Molina
Pedro Augusto Chaves

Agradecimento especial às entidades reunidas aqui para organizar e lançar este livro. A edição será distribuída gratuitamente.

Universidade Estadual de Campinas – Unicamp

Cidade Universitária Zeferino Vaz
Barão Geraldo, 13083-970 - Campinas - SP

Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho – CESIT

R. Pitágoras, 353 - Cidade Universitária
13083-857 - Campinas - SP
Telefone: (19) 3521-5720

Ministério Público do Trabalho - Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região

R. Pedro Anderson, 91 - Taquaral
13076-070 - Campinas - SP
Telefone: (19) 3796-9600

Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista – REMIR Trabalho

Sítio na internet: <https://www.eco.unicamp.br/remir>
Correio eletrônico: remir@unicamp.br

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

O Trabalho pós-reforma trabalhista (2017) [livro-eletrônico]: volume 1 / organização: José Dari Krein [etal.]. São Paulo: Cesit - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021.
PDF

Vários colaboradores.

Outros organizadores: Marcelo Manzano, Marilane Oliveira Teixeira, Patrícia Rocha Lemos
ISBN 978-65-994461-1-5

1. Brasil - Condições sociais 2. Empregos - Brasil 3. Mercado de trabalho 4. Reforma trabalhista - Brasil 5. Salários-Brasil 6. Teletrabalho 7. Terceirização - Brasil 8. Trabalho - Leis e legislação 9. Sindicatos - Brasil. Krein, José Dari. II. Manzano, Marcelo. III. Teixeira, Marilane Oliveira. IV. Lemos, Patrícia Rocha.

21-61588

CDD-331

Índices para catálogo sistemático:

1. Trabalho: Pós-reforma: Economia do trabalho 331
Cibele Maria Dias - Bibliotecária - CRB-8/9427

SUMÁRIO

VOL. 1

PREFÁCIO..... 9

Silvio Beltramelli Neto

APRESENTAÇÃO 18

José Dari Krein e Carolina De Prá Camporez Buarque

CAPÍTULO 1

IMPACTOS ECONÔMICOS DA REFORMA TRABALHISTA 56

Marcelo Prado Ferrari Manzano

CAPÍTULO 2

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA SOBRE O MERCADO DE TRABALHO 78

Eugenia Leone, Marilane Teixeira e Paulo Baltar

CAPÍTULO 3

ESTRUTURA OCUPACIONAL, EMPREGO E DESIGUALDADE SALARIAL NO BRASIL DE 2014 A 2019 114

Carolina Troncoso Baltar

CAPÍTULO 4

O AVANÇO DAS FORMAS DE CONTRATAÇÃO FLEXÍVEIS 150

José Dari Krein e Marilane Oliveira Teixeira

CAPÍTULO 5

O TELETRABALHO NO BRASIL: A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 E O CONTEXTO NA COVID-19 187

Sidnei Machado e Maria Aparecida Bridi

CAPÍTULO 6

COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO NO SETOR PRIVADO BRASILEIRO: MOVIMENTOS RECENTES 219

Antonio E. Rodriguez Ibarra

CAPÍTULO 7

A DESPADRONIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO: MÚLTIPLOS ARRANJOS E SOFISTICAÇÃO DOS MECANISMOS DE CONTROLE DA JORNADA 252

José Dari Krein, Ludmila Abílio e Pietro Borsari

CAPÍTULO 8

“MODERNIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA” EM MEIO A UMA PANDEMIA: NEOLIBERALISMO COMO PROJETO E MÁ-FÉ COMO MÉTODO	283
Adalberto Cardoso e Thiago Brandão Peres	

CAPÍTULO 9

O IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA NO SINDICALISMO BRASILEIRO: REAÇÕES E RESISTÊNCIAS	321
Anderson Campos, Andréia Galvão, Patrícia Lemos e Patrícia Vieira Trópia	

CAPÍTULO 10

AÇÃO SINDICAL DE TRABALHADORES EM SERVIÇOS ESSENCIAIS NA PANDEMIA DA COVID-19 NO BRASIL	359
Anderson Campos, Andréia Galvão, Patrícia Lemos e Patrícia Vieira Trópia	

CAPÍTULO 11

A “REFORMA” TRABALHISTA E AS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS DO TRABALHO: IMPACTOS NA JUDICIALIZAÇÃO DOS CONFLITOS	394
Magda Barros Biavaschi	

CAPÍTULO 12

A TERCEIRIZAÇÃO, CONCEITO E DECISÕES JUDICIAIS NO CONTEXTO DA “REFORMA” TRABALHISTA: UM DIÁLOGO ENTRE JULGAMENTOS DO TST E DO STF	443
Magda Barros Biavaschi, Alisson Droppa e Ana Cristina Alves	

CAPÍTULO 13

A DISPUTA POLÍTICA EM TORNO DA REGULAÇÃO DO TRABALHO VIA PLATAFORMA DIGITAL E OS ENTREGADORES MOTOFRETISTAS	473
Paula Freitas de Almeida, Renan Bernardi Kalil e Vanessa Patriota da Fonseca	

SOBRE OS AUTORES	512
-------------------------------	-----

CAPÍTULO 1

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA SOBRE A NEGOCIAÇÃO COLETIVA: UMA COMPARAÇÃO ENTRE OS INSTRUMENTOS COLETIVOS DE 2016 E 2019.....	525
Ana Paula Colombi, Marilane Oliveira Teixeira e Patrícia Pelatieri	

CAPÍTULO 2

HOMOLOGAÇÃO.....	565
Ana Paula Fregnani Colombi	

CAPÍTULO 3

A REFORMA DEFORMA A PERSPECTIVA DA ORGANIZAÇÃO DOS TRABALHADORES NO LOCAL DE TRABALHO.....	580
Ana Paula Fregnani Colombi	

CAPÍTULO 4

O FINANCIAMENTO SINDICAL NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS APÓS A REFORMA TRABALHISTA.....	595
Anderson Campos e Luís Augusto Ribeiro da Costa	

CAPÍTULO 5

TELETRABALHO: MAIOR FLEXIBILIDADE DO USO DO TEMPO DE TRABALHO E DESRESPONSABILIZAÇÃO DAS EMPRESAS.....	614
Giovana Uehara Bezerra	

CAPÍTULO 6

TERCEIRIZAÇÃO E TRABALHO TEMPORÁRIO.....	628
Marilane Oliveira Teixeira	

CAPÍTULO 7

CONTRATO DE TRABALHO AUTÔNOMO.....	647
Jucyara de Carvalho Maia	

CAPÍTULO 8

TRABALHO INTERMITENTE.....	662
José Renato Pereira e Patrícia Rocha Lemos	

CAPÍTULO 9

CONTRATO DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL.....	675
Jucyara de Carvalho Maia	

CAPÍTULO 10

JORNADA DE TRABALHO 12 HORAS POR 36 HORAS..... 686
Marilane Oliveira Teixeira

CAPÍTULO 11

INTERVALO INTRAJORNADA..... 701
Ana Cristina Alves

CAPÍTULO 12

**HORAS IN ITINERE: RETIRADA DO DIREITO
DE PAGAMENTO DAS HORAS DE DESLOCAMENTO** 715
Ana Cristina Alves

CAPÍTULO 13

**O BANCO DE HORAS: A CONSOLIDAÇÃO DA
FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO** 729
José Dari Krein e Ana Cristina Alves

CAPÍTULO 14

TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS..... 755
Patrícia Rocha Lemos

CAPÍTULO 15

**NEGOCIAÇÕES COLETIVAS GARANTEM DIREITOS
PARA OS TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA?
UMA BREVE ANÁLISE DO PERÍODO DE 2016 A 2019** 767
Guirlanda M. M. C. Benevides e Maria de Lourdes Alencar

CAPÍTULO 16

GORJETAS..... 781
Guirlanda M. M. de C. Benevides

CAPÍTULO 17

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS 796
Flávia Ferreira Ribeiro

SOBRE OS AUTORES..... 815

PREFÁCIO

SILVIO BELTRAMELLI NETO

Surpresa e honra definem as emoções que me acometeram quando do recebimento do imerecido convite para prefaciar “O Trabalho Pós-Reforma Trabalhista (2017)”, obra organizada, com maestria, pelos admirados professores José Dari Krein, Marcelo Manzano, Marilane Oliveira Teixeira e Patrícia Rocha Lemos, e conformada pela riquíssima produção científica de uma competente equipe de pesquisadoras e pesquisadores recrutados em todo o território nacional.

“Vivemos tempos difíceis”. Eis uma frase que, repetida a propósito desta segunda década do século XXI, antes perturbadoramente recorrente entre filósofos, historiadores, sociólogos e economistas, agora vê-se amplamente difundida entre os mais diversos setores da sociedade, indistintamente, superando a seara acadêmica para atemorizar toda a gama de pessoas. É que, enquanto nosso prefácio é escrito, mais de 3 milhões de vidas já foram perdidas, em todo o mundo, sendo mais de 415 mil no Brasil, em razão da pandemia da Covid-19, causada por um vírus que se espalha e se torna praticamente invencível, justamente em virtude das fraturas socioeconômicas próprias de um modo societal que, além de sepultar corpos, asfixia a solidariedade e a empatia, ainda que estas se apresentem, à toda evidência, como única solução para o maior extermínio em massa de seres humanos, vivenciado nos últimos 100 anos. É tempo de medo! E, também, é tempo de obscurantismo.

Este obscurantismo, contudo, não é obra do terrível “novo coronavírus”, havendo quem cogite justo o contrário: o obscurantismo e seus desdobramentos (fascismo, autoritarismo, conservadorismo, economismo, negacionismo, xenofobia, homotransfobia, entre outros) criaram as condições para que o patógeno da hora ganhasse o mundo, fruindo um espaço adubado pela desinformação propositalmente disseminada com fins político-econômicos, que ataca e descredibiliza a ciência e invisibiliza os seres e saberes subalternizados.

O obscurantismo contemporâneo tem se feito presente em diferentes espaços da atual experiência humana em sociedade: família e relações afetivas em geral, política, economia e meios de comunicação, encontrando terreno fértil em uma quadra histórica arrebatada pela ideologia capitalista neoliberal globalizada, que financeiriza a economia, não conhece fronteiras para a divisão social e geopolítica do trabalho, coopta Estados, sequestra subjetividades e, assim, dirige discursos.

Violência, miséria, desemprego e desigualdade de renda são apenas alguns dos legados de um período da História em que o Mercado prevalece sobre o Estado e a Comunidade¹ e cuja faceta capitalista atual – monopolista, colonialista, globalizada, financeirizada e digitalizada – molda sujeitos que, paradoxalmente, pregam um sistema de vida que lhes opõem em selvagem disputa e os adoce e mata, despertando o desejo do oprimido em oprimir² e do colonizado em assemelhar-se ao seu algoz³, ao tempo em que consolida instituições que naturalizam a exclusão social em suas práticas políticas, judiciárias e epistemológicas.

Um dos pilares do capitalismo neoliberal é justamente delegar ao Estado o papel da preservação da livre concorrência nos espaços econômi-

-
1. SANTOS, Boaventura de Sousa. *A crítica da razão indolente: contra o desperdício da experiência*. 2. ed. Porto: Edições Afrontamento, 2002.
 2. FREIRE, Paulo. *Pedagogia da esperança: um reencontro com a pedagogia do oprimido*. Editora Paz e Terra, 2014.
 3. FANON, Frantz. *Pele negra, máscaras brancas*. trad. Renato da Silveira. Salvador: EDUFBA, 2008.

co, interestatal e, mais grave, intersubjetivo⁴, com indispensável repercussão na (des)regulação da venda da força de trabalho, elemento nevrálgico do modelo societal de acumulação em vigor.

É neste contexto, ao qual o Brasil não é infenso, que a “Lei da Reforma Trabalhista” (LRT) – Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017 – foi editada, a partir do aproveitamento pelas elites econômica e política do país de uma profunda crise do sistema democrático representativo nacional, abalado por um golpe de Estado travestido de processo de *impeachment*, capaz de abrir a caixa de Pandora em *terras brasilis*. Neste cenário, a alteração legislativa de uma das mais importantes legislações sociais do Brasil encontrou facilidade para se implementar de forma inusual, atípica e antidemocrática.

Foi no apagar das luzes de 2016, em dezembro, que o Poder Executivo encaminhou à Câmara dos Deputados projeto de lei que tomou o registro PL 6786/2016. Apresentado inicialmente para alterar sete artigos da CLT e outros oito da Lei nº 6.019/1974 (Lei sobre Trabalho Temporário), tal projeto tramitou naquela Casa Legislativa de forma absurdamente acelerada, resultando em substitutivo que continha a modificação de mais de 100 (cem) artigos da CLT e mais de 200 (duzentos) dispositivos celetistas.

Necessário destacar, até para que se alcance o espírito da norma em questão, que, apesar de realizadas audiências públicas no âmbito da comissão especial parlamentar instituída para analisar o mencionado projeto de lei na Câmara, não há como se afirmar que houve o necessário debate em torno de tão significativa alteração legislativa. Isso porque foram objeto de alguma incipiente discussão, antes da aprovação do substitutivo, apenas os poucos artigos constantes da proposta original do Poder Executivo. O referido substitutivo, que aumentou e modificou o texto primitivo de forma superlativa, desfigurando completamente o projeto originalmente enviado, foi aprovado quase que instantanea-

4. FOUCAULT, Michel. *Nascimento da biopolítica*. trad. Pedro Elói Duarte. Lisboa, Portugal: Edições 70, 2010; DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. trad. Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016.

mente, na Câmara dos Deputados, no dia 26 de abril de 2017, sem que se travasse qualquer discussão sobre o texto hipertrofiado.

Na sequência, identificado como PLC 38/2017, o substitutivo aprovado na Câmara foi submetido ao Senado Federal, Casa revisora por definição constitucional. Também carecendo de um mínimo debate sobre o seu conteúdo e sem qualquer alteração do texto recebido da Câmara dos Deputados, o referido PLC 38/2017 foi aprovado, em 11 de julho de 2017, na Casa Alta, e sancionado no dia 13 de julho, convertendo-se na Lei nº 13.467/2017 (LRT).

A exposição de motivos da LRT é um rosário de promessas suportadas pelo discurso neoliberal obscurantista, entre as quais, mais empregos, menos burocracia, mais autonomia a quem vive da venda da força de trabalho, menos supostos abusos da Justiça do Trabalho, a resultar, alegadamente, em melhor condição de vida para a classe trabalhadora.

Era de se supor a perversidade daquele discurso obscuro, crivado de falaciosas promessas, sendo certo que qualquer tipo de obscurantismo só pode ser confrontado, eficazmente, com uma única arma: a verdade dos fatos. Neste embate, discussões jurídicas sobre validade (constitucionalidade e inconvenção) e interpretação de normas segundo critérios tipicamente jurídicos, conquanto imprescindíveis, experimentam firmes limites de alcance prático, inerentes a seus instrumentos e às práticas das instituições em que se travam. Eis a razão pela qual haveria que se qualificar esta disputa com o desvelamento da concretude (portanto, da verdade) dos impactos sociais da LRT, por meio do tratamento metodologicamente adequado de dados confiáveis, levado a efeito com vistas a confirmar ou refutar as promessas que acompanharam a reforma.

Era inverno de 2017, quando eu e tantos outros valorosos colegas de Ministério Público do Trabalho (MPT) fomos chamados a Brasília pelo então Procurador-Geral do Trabalho (PGT), Dr. Ronaldo Curado Fleury, o qual, constituindo grupos de trabalho temáticos, nos incumbiu da complexa e urgente tarefa de escrutinar a integralidade da LRT e produzir material que contivesse orientações dirigidas a membros do MPT,

à comunidade jurídica em geral e à sociedade como um todo a respeito da validade e das interpretações possíveis de seus dispositivos, à luz da Constituição Federal (CF) de 1988 e dos tratados internacionais de direitos humanos com os quais se comprometera o Estado brasileiro.

Recordo-me que, na ocasião da reunião realizada com os convocados, o PGT apresentou os eixos e objetivos da missão posta, oportunidade em que me ocorreu sugerir, para além da edição de reflexões jurídicas, também a produção por *experts* de investigações sobre os efeitos da LRT no mercado de trabalho brasileiro, de modo a robustecer os argumentos jurídicos com dados socioeconômicos, sugestão prontamente acatada. Perguntado, àquela altura, sobre a quem recorrer para esta pesquisa, não hesitei em propor que procurássemos o Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT) do Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), pela longeva e amplamente reconhecida excelência de suas análises no campo da economia do trabalho aplicada à realidade brasileira. Começava, naquele instante, a trajetória de parceria entre MPT e REMIR, que tem, neste livro, seu principal contributo até aqui.

Uma vez contatado, de pronto o CESIT aceitou o desafio, mobilizando uma incrível e profícua congregação nacional de pesquisadores denominada Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR), a qual, desde sua criação, vem produzindo pesquisas paradigmáticas sobre os desdobramentos da LRT nos campos do mercado de trabalho, do sindicalismo, das negociações coletivas, das condições de trabalho, da legislação e da saúde e segurança laboral.

Já no final do ano de 2017, em tempo recorde, após intensa dedicação de pesquisadoras e pesquisadores, o CESIT logrou publicar o livro *Dimensões Críticas da Reforma Trabalhista no Brasil* (Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2018), com o qual buscou estabelecer os indicadores e as marcos teóricos e metodológicos para o exame da LRT, a partir da descrição analítica do contexto econômico e social do trabalho na crise pré-LRT, estabelecida, no Brasil, no interregno de 2014 a 2017. Este estudo, rapidamente, tornara-se referência para manifestações acadêmicas,

políticas e judiciárias sobre o tema, tendo indicado tendências sobre os impactos da LRT nas distintas dimensões do mercado de trabalho nacional, tendências tais que vieram a ser confirmadas, em grande medida, exatamente na presente coletânea.

“O Trabalho Pós-Reforma Trabalhista (2017)”, que agora vem a público, corrobora a percepção segundo a qual, além do evidente déficit de debate social – vício que, no mínimo, compromete a legitimidade da lei promulgada –, a LRT, comportando nítido viés flexibilizador, abre caminho para a precarização das relações de trabalho, além de legitimar conhecidas práticas fraudulentas nos contratos laborais. É fato, ainda, que a mesma reforma despreza e contraria a natureza protetiva do Direito do Trabalho, ignorando, de forma aviltante, a desigualdade entre as partes nas relações de trabalho e desprezando a hipossuficiência do trabalhador. Ademais, a pretexto de privilegiar a autonomia da vontade individual, enfraquece a organização sindical, ao permitir vínculos que dificultam a representação sindical obreira. E, sob o argumento de se prestigiar a autonomia da vontade coletiva, retira-se a força da lei, permitindo-se que entidades sindicais, agora combalidas com o enfraquecimento do seu sistema de financiamento, renunciem a direitos trabalhistas, sem quaisquer contrapartidas recíprocas. Igualmente digna de destaque é a deliberada imposição de empecilhos ao acesso à justiça de trabalhadores, mesmo quando estes gozem da gratuidade do processo. E, com relação à Justiça do Trabalho, é preciso enfatizar a criação de mecanismos para restringir ou limitar o exercício da atividade judicante, mediante inserções no direito material e processual do trabalho. Não à toa, parte destas mudanças encontram-se, ainda, sob o crivo de validade do Supremo Tribunal Federal (STF).

Como se não bastasse tamanho retrocesso, as medidas legislativas emergenciais adotadas pelo Governo brasileiro, desde o ano de 2020, a propósito das vicissitudes econômicas da pandemia da Covid-19, aprofundaram a desproteção trabalhista, intensificando a desregulamentação da LRT, o que torna o presente livro ainda mais indispensável, por evidenciar um estado de coisas social que comporta ainda mais deterioração.

Fato é que esta obra já nasce histórica, seja pela relevância, amplitude e profundidade das análises que congrega, seja pela extensão do esforço acadêmico empreendido em tão pouco tempo. Bem por isso, cumpre, de maneira irretocável, a missão de trazer luz à escuridão da desinformação e da narrativa neoliberal que suporta a desregulamentação do trabalho assalariado. Cabe, agora, à sociedade civil (organizada e inorganizada) e às instituições comprometidas com o cumprimento do Estado Social estabelecido pela Constituição Federal brasileira assenhorearem-se das valiosas informações apresentadas nas páginas que seguem, tomando conhecimento da realidade excludente para a qual vem contribuindo a LRT e, assim, melhor posicionando-se diante da tragédia que vem acometendo a grande massa da população brasileira.

Desta forma, encerro este prefácio tentando reverter o tom pessimista com que pode ser compreendido, alertando que estudos como o que ora se apresenta são centelhas de mudança, assim como períodos históricos de dor e sofrimento instam a reação que faz a humanidade avançar. Nesta toada, lembro do fato de que Carlos Drummond de Andrade, perspicazmente, fez “Congresso Internacional do Medo” ladear-se de “Mãos dadas”, dois de seus primorosos poemas publicados em “Sentimentos do Mundo”, de 1940 (tempos igualmente obscuros)⁵:

“Provisoriamente não cantaremos o amor,
que se refugiou mais abaixo dos subterrâneos.
Cantaremos o medo, que esteriliza os abraços,
não cantaremos o ódio porque esse não existe,
existe apenas o medo, nosso pai e nosso companheiro,
o medo grande dos sertões, dos mares, dos desertos,
o medo dos soldados, o medo das mães, o medo das igrejas,
cantaremos o medo dos ditadores, o medo dos democratas,
cantaremos o medo da morte e o medo de depois da morte,
depois morreremos de medo
e sobre nossos túmulos nascerão flores amarelas e medrosas.”

(Congresso Internacional do Medo)

5. DRUMMOND DE ANDRADE, Carlos. *Antologia Poética*. São Paulo: Companhia das Letras, 2012, p. 138-139.

“Não serei o poeta de um mundo caduco
 Também não cantarei o mundo futuro
 Estou preso à vida e olho meus companheiros
 Estão taciturnos mas nutrem grandes esperanças
 Entre eles, considero a enorme realidade
 O presente é tão grande, não nos afastemos
 Não nos afastemos muito, vamos de mãos dadas

 Não serei o cantor de uma mulher, de uma história
 Não direi os suspiros ao anoitecer, a paisagem vista da janela
 Não distribuirei entorpecentes ou cartas de suicida
 Não fugirei para as ilhas nem serei raptado por serafins
 O tempo é a minha matéria, o tempo presente, os homens presentes
 A vida presente.”

(Mãos dadas)

Parabenizo, efusivamente, as pesquisadoras e pesquisadores desta obra, manifestando a gratidão pelo empenho e pelo resultado de suas abnegadas investigações, que brindam a sociedade brasileira com a luz de um conhecimento que pode contribuir para a mudança da vida presente, no tempo presente.

Campinas, 06 de maio de 2021.

Silvio Beltramelli Neto

Membro do Ministério Público do Trabalho em Campinas/SP.
 Professor Titular da Pontifícia Universidade Católica de Campinas
 (PUC-Campinas), Centro de Ciências Humanas e Sociais Aplicadas,
 Faculdade de Direito, vinculado ao Programa de Pós-Graduação
Stricto Sensu em Direito, integrante da linha de pesquisa “Coope-
 ração Internacional e Direitos Humanos” e do Grupo de Pesquisa
 “Direito num Mundo Globalizado” (CNPq).

APRESENTAÇÃO

JOSÉ DARI KREIN

CAROLINA DE PRÁ CAMPOREZ BUARQUE

O presente livro tem a finalidade de apresentar¹ o resultado de uma pesquisa sobre os impactos da reforma trabalhista de 2017 sobre a economia, mercado de trabalho, desigualdade de rendimento do trabalho, formas de contratação, jornada, remuneração, sindicalismo, instituições públicas do trabalho e negociações coletivas. A reforma de 2017 foi justificada pelos seus apoiadores como sendo a solução aos problemas do emprego, da ausência de competitividade, da estagnação da economia, dos elevados custos da força de trabalho e da busca de “segurança jurídica”. Os resultados, em todas as dimensões analisadas, mostram que a reforma não concretizou suas promessas e aprofundou ainda mais a precarização do trabalho, sem produzir efeitos sobre a economia, que seguiu estagnada.

O estudo busca verificar o que efetivamente aconteceu no mundo do trabalho após a reforma, por meio de uma ampla variedade de fontes de dados e pesquisas empíricas. Pouco mais de dois anos após a reforma, com o advento da pandemia provocada pelo coronavírus, assiste-se tanto a um recrudescimento da realidade, quanto a uma dificuldade adicional para a análise dos efeitos da reforma. Por isso, a opção foi trabalhar com os dados anteriores à pandemia, mas com abordagem sobre seu contexto em alguns dos capítulos, quando possível, tendo em vista

1. Agradecemos os comentários e sugestões de Marilane Teixeira, Marcelo Manzano e Patrícia Rocha Lemos.

o entrelaçamento das repercussões sanitárias, econômicas e trabalhistas, sem precedente na história.

A pandemia, por um lado, em função da necessidade do isolamento social, da insegurança gerada nas pessoas sobre as suas perspectivas futuras e ainda pela adoção dos benefícios e auxílios emergenciais, trouxe uma nova realidade para o mercado de trabalho. Por exemplo, os impactos da crise econômica, em um primeiro momento, foram muito maiores no tamanho da força de trabalho, com a ampliação das pessoas fora da força de trabalho, do que na taxa de desemprego. Por outro lado, apesar das necessárias iniciativas do auxílio e do benefício emergencial, a lógica das medidas adotadas foi na mesma perspectiva de flexibilizar as relações de trabalho, aumentando a liberdade de o empregador manejar o uso da força de trabalho de acordo com as suas conveniências e fragilizando ou escamoteando as instituições de representação dos trabalhadores. Logo, embora o foco do presente livro não tenha sido o período da pandemia, há quatro artigos que incorporam em suas análises os efeitos da pandemia sobre o mundo do trabalho brasileiro.

O projeto foi viabilizado a partir de convênio de cooperação firmado entre o Ministério Público do Trabalho (MPT) da 15ª Região² e o Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho (CESIT-IE, UNICAMP)³ com recursos da destinação de valores da Execução de Termo de Ajustamento de Conduta nº 0011208-22.2017.5.15.0105, consoante os objetivos do art. 13 da Lei 7.347/85 e parâmetros da Resolução nº 179/2020 do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho.

As pesquisas que resultaram no presente estudo contaram com participação de pesquisadores da Rede de Estudos e Monitoramento da

-
2. Os recursos vieram da destinação de valores da Execução de Termo de Ajustamento de Conduta nº 0011208-22.2017.5.15.0105, consoante os objetivos do art. 13 da Lei 7.347/85 e parâmetros da Resolução nº 179/2020 do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho.
 3. Agradecemos a contribuição do GT - Mundos do Trabalho Reformas do CESIT, pois vários membros se envolveram na pesquisa, especialmente sobre os impactos da reforma nas negociações coletivas. Agradecemos também ao André Krein, pela produção da base de dados gerada a partir dos microdados do IBGE, fundamental para a elaboração de vários capítulos deste livro.

Reforma Trabalhista (REMIR)⁴ e da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET).

A hipótese que orientou os trabalhos foi a compreensão de que a reforma trabalhista de 2017 constitui ponto fundamental do processo de flexibilização das relações laborais no Brasil, pois ela alterou mais de duzentos dispositivos do arcabouço legal institucional brasileiro. É uma reforma que faz parte de um processo mais amplo, que buscou alterar as relações de trabalho desde os anos 1990, como um pilar do capitalismo contemporâneo, que tem a finalidade de deslocar a regulação pública do trabalho para o mercado supostamente autorregulado (Belluzzo, 2013), de derrogar ou limitar as leis protetivas e de fragilizar as instituições públicas e o sindicalismo na perspectiva de ampliar a liberdade do empregador em determinar as condições de contratação, uso e remuneração do trabalho. É uma desconstrução de direitos historicamente conquistados e um deslocamento do poder do Estado e dos sindicatos na perspectiva de transferir ao conjunto dos trabalhadores os riscos e as incertezas inexoráveis da dinâmica do mercado. Como tal, a reforma reúne uma série de dispositivos que alteram o trabalho na periferia do capitalismo para, via intensificação da exploração, garantir a continuidade do processo de acumulação de capital.

Parte-se do pressuposto de que os direitos trabalhistas e os sistemas de proteção social sugeriram, por meio da luta política, como contraposição à subordinação do trabalho e da vida dos trabalhadores imposta pelo capitalismo. O trabalho passa por profundas transformações, mas continua ocupando centralidade na vida social, pois continua operando uma contradição constitutiva no sistema capitalista, sendo ao mesmo tempo criador de riqueza e fonte de ainda maior exploração para acumulação do capital (Krein, 2020).

Essa contradição fundante do trabalho no capitalismo, a partir das tensões sociais advindas do surgimento do movimento trabalhista na cena política (Abendroth, 1977; Hobsbawm, 1987 e Dobb, 1986), resultou na conquista de direitos sociais e trabalhistas e na constituição de

4. Cf. nos sites: <https://www.eco.unicamp.br/remir/> e/ou <https://www.cesit.net.br/>.

sistemas distintos de relações de trabalho e de organização sindical, dependendo da história do país, da configuração das classes trabalhadoras e da capacidade de ação coletiva dos assalariados.

Apesar de diferenciações nacionais substantivas, trabalha-se com a hipótese de que há certa correspondência entre as características do capitalismo e o padrão de regulação do trabalho em cada momento histórico. Assim, no período da constituição do capitalismo nos séculos XVIII e XIX, prevaleceu a absoluta flexibilização do trabalho, em que a regulação predominante tendia a criar as condições para “incentivar” os indivíduos a se submeterem ao assalariamento, desenraizando-os de formas tradicionais de reprodução social. Em um segundo momento, com a crise da ordem liberal no começo do século XX, o surgimento de proposições de organização social alternativas ao capitalismo, a partir da revolução russa e da social democracia, das guerras e da crise econômica, combinado com profundas mudanças nas formas de produção de bens a partir da Segunda Revolução Industrial, foi possível, por meio da luta de classe, constituir uma ordem econômica e política mais regulada. Esta nova ordem teve como um dos seus elementos constituintes o aumento da proteção social, das políticas sociais e da regulação pública do trabalho⁵. Em contexto mais concertado, a partir de Bretton Woods até meados da década de 1970⁶, prevaleceu uma tendência que Hyman (2005) denominou como um processo de progressiva “desmercantilização” da força de trabalho (Krein, 2016).

Mais tarde, com as mudanças do capitalismo contemporâneo e a emergência da globalização, sob o domínio das finanças, estruturado por grandes empresas, a partir das redes globais de produção (Lemos, 2019) e da hegemonia neoliberal, houve uma inflexão na regulação do trabalho. Anderson (1995) destaca que duas instituições passam a ser atacadas

5. Por “regulação pública” compreende-se a construção de direitos e proteção por meio do Estado e das negociações coletivas, que politizavam as relações de trabalho na perspectiva de reduzir o poder discricionário e unilateral do empregador (DEDEC-CA, 1999).

6. Reunião dos chefes de Estados vitoriosos na Segunda Guerra Mundial.

sistematicamente a partir de então: o papel social do Estado e dos sindicatos, por constituírem, até certa medida, um dique à sanha da busca desenfreada do capital na acumulação da riqueza, de preferência de forma líquida. Em síntese, a partir de então, tem início uma tendência de flexibilização das relações de trabalho, motivada pela estratégia do capital para ampliar a sua liberdade de determinar as condições de contratação, uso e remuneração do trabalho, e de retirada das proteções sociais, na perspectiva de reduzir custos com o trabalho.

Estudos comparados (Filgueiras, Lima e Souza, 2019) assinalam como as reformas laborais são similares, sempre pressionando para: 1) ampliar as formas de contratação flexíveis ou “atípicas”; 2) despadronizar a regulamentação⁷ do uso do tempo de trabalho construída historicamente; 3) avançar na remunerável variável e nas formas de pagamento por verbas não salariais; 4) descentralizar a definição das regras para o âmbito da empresa, chegando na individualização, em que o empregado negocia diretamente com o empregador; 5) fragilizar as instituições públicas e os sindicatos; e 6) reduzir as políticas de proteção dos assalariados, com reformas no sistema previdenciário, na saúde e segurança do trabalho e no seguro desemprego. Assim, a partir dos anos 1970, o capitalismo global volta ao seu leito natural no sentido de impor uma ordem regulada pelo mercado, em que as finanças (o capital) têm liberdade de movimentação, fugindo das regulamentações estabelecidas no pós-guerra (Krein, 2016).

A partir dos anos 1980, sucessivas reformas foram sendo realizadas. Para facilitar a exposição, esse processo pode ser denominado de ondas de reformas que tendem a aprofundar a lógica descrita no parágrafo anterior. Elas surgem, geralmente, em contextos de crise econômica, com fortes impactos sobre o emprego. Em cada crise, nos últimos quarenta anos, a agenda da reforma trabalhista foi sendo rerepresentada nos países que conseguiram construir um padrão de direitos e proteções⁸. São ondas de

7. Regulação se refere às características do sistema de relações do trabalho. Regulamentação a regras específicas de aspectos das relações de trabalho. São as leis, as cláusulas normativas, por exemplo.

8. O argumento não se adequa aos Estados Unidos, dada as especificidades do sis-

mudanças que indicam uma mesma direção, recolocadas tão logo a onda anterior se esgote e os problemas do mercado de trabalho se agravem. Novas medidas propostas, com pequenas exceções, reafirmam a lógica de fortalecimento da flexibilização e se aproveitam, de maneira oportunista, das sucessivas crises econômicas para apresentar novas medidas de desconstrução de direitos, sem que, no entanto, consigam entregar o que prometeram, na maioria dos casos (Filgueiras, Lima e Souza, 2019).

Nos países centrais, a primeira onda veio na crise dos anos 1980 como alternativa para gerar novos postos de trabalho frente à explosão do desemprego resultante da crise dos anos 1970. Freyssinet (2006) e Dedecca (1999) identificam, nesse processo, a introdução de contratos flexíveis (temporários, parciais, intermitentes, por prazo, especiais para segmentos da força de trabalho etc.), a flexibilização da jornada e da remuneração, a descentralização das negociações e a redução da proteção social. Como os resultados não foram os esperados do ponto de vista da geração de empregos, fato reconhecido em um relatório da OCDE em 1995 (Krein, 2007), o discurso começa a mudar. A novidade que surge na Europa, na segunda metade dos anos 1990, é a proposta da *flexicurity*⁹ (flexibilidade com segurança), inspirada no modelo dos países baixos, especialmente da Dinamarca, e assumida pela União Europeia a partir

tema americano de relações de trabalho, em que não se construiu um sistema nacional de direitos e proteções sociais. O violento processo de flexibilização e precarização do trabalho foi realizado a partir da sistemática política de combate aos sindicatos, excluindo-os da possibilidade de estabelecer unidades de negociações coletivas, como está bem retratado no documentário *Indústria Americana*, de 2019, dirigido por Julia Reichert e Steven Bognar. Ver também a tese de Araújo (2019) sobre a luta para criação de um sindicato na fábrica da VW de Alabama. Uma expressão da flexibilidade é a redução substantiva da taxa de sindicalização, que está em torno de 6% no setor privado. Baixa taxa de sindicalização é sinônimo de ausência de proteção por meio de negociações coletivas. Kalleberger (2011), entre outros, retrata muito bem o que ocorreu com o mercado de trabalho nos Estados Unidos após os anos 1980.

9. A tese foi oficialmente assumida pela União Europeia no Encontro de Lisboa, no ano de 2000, com uma lógica de que a Europa não teria condições de competir com a Ásia na produção de bens materiais, mas poderia ser competitiva na sociedade do conhecimento (KALLABIS, 2009).

de 2000, que consistia na tese de flexibilizar o mercado de trabalho, mas preservar um sistema de proteção social¹⁰ desvinculado do trabalho. Kal-labis (2009) mostra que a implementação da proposta foi parcial e não significou aumento da segurança social. A *flexicurity* foi atropelada pela crise econômica de 2008.

Como resposta à crise financeira, especialmente ao forte endividamento dos Estados nacionais (oriundo inclusive das políticas voltadas a salvar o mercado financeiro), ocorreu uma nova onda de mudanças trabalhistas e nos sistemas de proteções sociais em diversos países europeus (Rigoletto e Salas, 2018)¹¹ e latino-americanos. As iniciativas de reformas se sustentam em um tripé que busca aprofundar a flexibilização das relações de trabalho, a fragilização das instituições de proteção e a individualização dos riscos, condenando os trabalhadores à maior vulnerabilidade social. Uma onda forte de reformas atingiu a América Latina¹², combinada com políticas conservadoras e com um viés autoritário (Krein e Colombi, 2019).

Nos países da periferia do capitalismo, não se construiu um Estado de bem-estar social tampouco uma regulação pública do trabalho, apesar da existência de legislações trabalhistas e de instituições públicas na área do trabalho. No caso brasileiro, constituiu-se um sistema particular de direitos sociais a partir dos anos 1930/40, quando se inicia a industrialização. Mas o país nunca chegou perto de ter um mercado de trabalho organizado e um verdadeiro sistema de proteção social baseado no assalariamento, nos moldes dos países europeus. Apesar de contar com uma legislação social extensa (CLT com mais de 920 artigos) – e até avançada

10. Sistema de proteção social refere-se, no presente texto, às políticas que viabilizam recursos para os assalariados nos momentos em que estes não conseguem ou estão impossibilitados de vender a sua força de trabalho, tais como o seguro desemprego, auxílio doença, previdência social, auxílio maternidade, paternidade etc. São os anteparos para não submeter a sobrevivência das pessoas à lógica pura e crua do mercado.

11. Cf. também Filgueiras, Lima e Souza (2019) e Cardoso e Azais (2019).

12. Na ALAST de 2019, fizemos um GT que mostrou claramente a adoção de políticas de flexibilização em todos os países da América Latina. As exceções foram os países que, na época, se identificavam com o bolivarismo. Cf. tese de Laura Moisa (2017), apesar de grandes diferenças políticas, a agenda de flexibilização atingiu Brasil e Colômbia.

para a época (Bossi, 1992) –, no Brasil, os direitos sempre foram uma realidade para uma fração muito pequena da classe trabalhadora, tanto por não terem um caráter universalizante, quanto pelo alto nível de descumprimento, aspecto que pode ser ilustrado com a permanência de situações de trabalho análogas à escravidão em pleno século XXI.

Em artigo recente escrito com Marcelo Manzano e Patrícia Lemos (2020), apontamos que, na explicação da não efetivação dos direitos trabalhistas no Brasil, destacam-se as seguintes razões, entre outras: em primeiro lugar, apesar do arcabouço legal institucional, o desenvolvimento capitalista no Brasil foi realizado com *excedente estrutural de força de trabalho*. O forte crescimento econômico entre 1940 e 1980 (em média 7% ao ano) não foi capaz de absorver toda a força de trabalho disponível, proporcionada pelo intenso processo migratório do campo para cidade e das regiões mais pobres para os centros mais dinâmicos do ponto de vista econômico. O excedente trouxe duas consequências: 1) gerou uma concorrência predatória pelos melhores postos de trabalho, fazendo prevalecer uma baixa e desigual remuneração e condições de trabalho muito precárias (Baltar, 2003); 2) a consequência foi a prevalência de uma alta informalidade e uma estrutura ocupacional muito heterogênea.

A segunda explicação é política, dada pela correlação de forças políticas vigentes no período, que incluía a combinação de um *forte crescimento* econômico e um *déficit democrático* no Brasil. Por exemplo, entre 1933 e 1980 (período em que se inicia a industrialização), tivemos longos períodos de regimes autoritários e, mesmo nos “momentos democráticos”, prevaleceu a instabilidade política (entre 1946 e 1964), o que representou um obstáculo à efetivação dos direitos pelas entidades de representação dos trabalhadores e pelas instituições públicas. No chamado período do milagre econômico, de forte crescimento do emprego, os sindicatos foram silenciados e os seus instrumentos de reivindicação foram suprimidos. Não é sem razão que a desigualdade entre os rendimentos do trabalho cresceu fortemente naquele momento (Baltar, 2003). Apesar disto, os sindicatos emergem na cena social com força nos anos 1980, quando o país já se encontrava em crise (Krein, Manzano e Lemos, 2020, p. 3).

A terceira razão está na *regulação institucional do trabalho*, que deixou uma parte importante dos trabalhadores excluídos dos direitos sociais e trabalhistas. Os direitos foram seletivos, inicialmente, para os trabalhadores da indústria e do comércio. No decorrer dos anos, outros segmentos de trabalhadores foram progressivamente incorporados, como acontece com os rurais, ainda de forma parcial, nos anos 1970. Algumas categorias, mesmo na Constituição Federal (CF) de 1988, não foram incorporadas no estatuto de direitos. As trabalhadoras domésticas, por exemplo, foram reconhecidas com um patamar de direitos similar aos demais trabalhadores apenas em 2015, apesar da forte resistência dos beneficiários dos serviços domésticos. O outro problema histórico é o que mostram Cardoso e Lage (2005): o crime da sonegação dos direitos foi sempre compensatório, pois as implicações para os infratores são muito baixas. Por último, apesar da ambivalência¹³ da estrutura sindical, ela foi concebida para evitar o conflito e as mobilizações de trabalhadores. No momento em que ocorreu o forte avanço do assalariamento, os sindicatos estavam amordaçados e as greves eram proibidas, o que ajuda a explicar a elevação da desigualdade social na ditadura militar (Baltar, 2003).

Assim, no auge do processo de assalariamento, em 1980, decorrente do dinamismo econômico da industrialização, o mercado de trabalho continuava com alta informalidade e bastante heterogêneo e precário, designado por Machado Silva (1990) como um mercado de trabalho desorganizado. Apesar da ampla legislação, pode-se caracterizar que há uma flexibilidade estrutural e histórica e os ajustes no mercado de trabalho aos ciclos econômicos foram uma constante. Por exemplo, André Urani (1996) mostra que o poder de compra dos salários variou de acordo com os ciclos econômicos. A alta rotatividade expressa a estrutura produtiva heterogênea, mas também a liberdade de o empregador poder despedir sem precisar justificar, característica legalizada quando a ditadura militar acabou com a estabilidade decenal e introduziu o FGTS (Krein, 2007).

13. Ambivalência, pois, por um lado, prevaleceu a tutela do Estado e, por outro, a estrutura oficial deu condições para os sindicatos se estruturarem, inclusive isto não foi um impeditivo para a recuperação do sindicalismo nos anos 1980.

Os anos 1980 foram um momento de avanços na conquista de novos direitos – a partir da força do novo sindicalismo – e, também, de constitucionalização de direitos e novas proteções sociais. Ao mesmo tempo, a economia estagnada, com inflação elevada, colocou limites à efetivação dos avanços no arcabouço legal e institucional. É verdade que a situação poderia ser muito pior se o movimento sindical não tivesse conseguido realizar muitas greves, que foram recompondo o poder de compra dos salários e ampliando direitos nos setores econômicos mais dinâmicos. Ou seja, a economia criou as condições para a ampliação das desigualdades, que foi contida pelas mobilizações dos trabalhadores¹⁴.

Nos anos 1990, a inflexão política e a forma passiva com que o Brasil se inseriu na globalização e buscou a estabilidade da moeda não trouxeram a recuperação do emprego, o que abriu espaço para a defesa de uma reforma trabalhista. A posição dominante foi a de que os problemas do emprego estavam na institucionalidade vigente no país, por ser muito rígida (Pastores, 1994), ou por ter uma flexibilidade disfuncional para alavancar a produtividade, que veria com uma colaboração mais estreita entre capital e trabalho (Amadeo e Camargo, 1995). Como os problemas, no pensamento predominante, estavam no comportamento racional dos indivíduos, prevalece no Governo e na elite econômica – propagada por uma mídia que assume o projeto neoliberal – uma falsa retórica de que a solução estava no estímulo à empregabilidade e ao empreendedorismo.

Voltando à questão trabalhista, faz-se necessário ressaltar que a primeira onda de flexibilização não aconteceu nos anos 1990, mas durante a ditadura militar, com a introdução do FGTS, dos contratos temporários, da política de arrocho salarial – via política dos reajustes salariais e do

14. A importância sindical fica mais uma vez evidente no caso da Ford, que decidiu fechar as fábricas no Brasil em 2020 e sem perspectivas de reversão, a despeito das ações que estão sendo organizadas pelas instituições, contudo, a existência de sindicatos, a resistência dos trabalhadores e ação das instituições públicas (MPT e Justiça do Trabalho) estão garantindo as condições para assegurar o rendimento do trabalho para estes trabalhadores por um período, o que ameniza os impactos na vida dos trabalhadores no curto prazo, no momento que o país vive uma crise sem precedentes.

salário mínimo¹⁵ – e do controle do poder dos sindicatos. Portanto, a primeira onda flexibilizadora e liberal do trabalho no Brasil ocorreu na ditadura militar.

A segunda onda de desconstrução de direitos foi nos anos 1990, especialmente no governo FHC, quando são adotadas várias medidas pontuais que atingem os elementos centrais da relação de emprego, tais como as formas flexíveis de contratação, remunerável variável, flexibilização da jornada de trabalho e redução dos direitos dos servidores públicos (Krein, 2007). As reformas previdenciária e administrativa, então aprovadas, também diminuíram a proteção social. Mesmo com os avanços da flexibilização, os setores empresariais avaliaram que a reforma tinha ficado incompleta, pois não havia sido aprovada a liberação total da terceirização e a prevalência do negociado sobre o legislado (Krein; Bivaschi, 2015). Esses temas permaneceram no embate político durante os anos 2000. No entanto, as resistências sociais à terceirização ilimitada e à prevalência do negociado sobre o legislado fizeram com que não fossem votados no Congresso Brasileiro.

Nos anos 2000, durante os governos do PT, a agenda de flexibilização continuou ativa, no entanto, com movimentos contraditórios. Por um lado, além de não reverter as principais mudanças introduzidas nos mandatos de FHC, houve alterações pontuais que reforçaram a flexibilização, tais como a preferência do crédito bancário à totalidade dos créditos de natureza trabalhista na lei de recuperação judicial e falência, o primeiro emprego, a reforma da previdência do setor público em 2003, as restrições para acesso ao seguro desemprego e a redução do valor do abono salarial. Por outro lado, o governo viabilizou um processo de melhora dos indicadores do mercado de trabalho com a queda do desemprego, o avanço da formalização e a política de valorização do salário mínimo

15. Pochmann (1995) mostra que o salário sofreu uma inflexão ao deixar de ser o patamar básico para garantir a subsistência do trabalhador e de sua família, para se transformar em uma política que levasse em conta a capacidade de pagamento dos setores com menor nível de produtividade e das contas públicas. Por isso, o salário mínimo foi perdendo poder de compra.

que, combinada com reajustes salariais acima da inflação nas negociações coletivas, levou a uma elevação dos rendimentos dos trabalhadores na base da pirâmide social, contribuindo para a viabilização de um crescimento com inclusão pelo consumo (Baltar; Leone, 2015).

A melhora de alguns indicadores não apresenta qualquer relação com as mudanças ocorridas nos anos 1990 na legislação do trabalho. Pelo contrário, a existência de direitos e o fortalecimento das duas instituições públicas, MPT e Justiça do Trabalho, ajudaram, entre outros fatores, a explicar o crescimento da formalização dos contratos, junto com outros fatores. Ressalta-se que formalização não é suficiente para garantir boas condições de trabalho¹⁶. No entanto, ter carteira assinada ajuda a assegurar mais facilmente os direitos trabalhistas e a preencher os requisitos para acessar os benefícios da seguridade social. No entanto, não é garantia em si, pois prevalece no Brasil um alto nível de descumprimento dos direitos (Filgueiras, 2012). No contexto de melhora do emprego, a carteira assinada é uma vantagem buscada e exigida pelos trabalhadores. Em situação de melhora do mercado, as instituições públicas do trabalho (MPT e Justiça do Trabalho) também conseguem ter maior poder para sua ação de efetivação dos direitos sonogados. O argumento básico é de que a regulação pública ajudou e não prejudicou a melhor dinâmica do mercado de trabalho, em um contexto de crescimento do emprego.

Como ressaltado, a melhora nos indicadores do mercado de trabalho e sociais se deram sem a reversão das medidas flexibilizadoras aprovadas no governo FHC. No máximo, houve um “congelamento” de alguns pontos da agenda que encontram maior resistência do movimento dos trabalhadores, tais como a liberalização da terceirização e a prevalência do negociado sobre o legislado.

A pauta da flexibilização continuou latente e ganhou fôlego a partir do final de 2012 e começo de 2013, momento em que a economia apresentava sinais de desaceleração com um certo esgotamento do padrão de cres-

16. Filgueiras e Cavalcanti (2015) mostram quando percebem que trabalho análogo ao escravo combina terceirização com registro de carteira de trabalho.

cimento alavancado pelo consumo das famílias (Colombi; Krein, 2020 e Baltar; Souen; Caldas, 2017). As tentativas do governo Dilma de responder à perda de dinamismo econômico, em 2012, por meio da incorporação do que ficou conhecido como a agenda FIESP¹⁷, não foram capazes de manter o crescimento econômico, pois a medida de desvalorização da moeda nacional, apesar de baixar os custos de produção interna em reais, aumentou os preços dos componentes importados em moeda nacional. Ou seja, como parte importante do setor produtivo tinha virado importador, a valorização do câmbio não promoveu um aumento (ou evitou uma queda) da lucratividade das empresas. O mesmo fenômeno ocorreu em relação à redução da taxa de juros. A contradição foi que a queda do preço do dinheiro também não melhorou a rentabilidade de muitas empresas, pois estas estavam integradas à lógica da financeirização. Ou seja, boa parte de sua rentabilidade vinha da especulação financeira.

A partir deste novo contexto, a agenda patronal é recolocada no debate nacional, unificada em dois pontos principais: 1) a redução do tamanho do Estado, com cortes de serviços sociais – tais como os previdenciários e da saúde –, para possibilitar uma diminuição da carga tributária para as empresas; e 2) a reforma trabalhista, para diminuir os custos empresariais.

Este contexto de deterioração das condições econômicas foi combinado com uma crescente crise política, iniciada a partir de junho de 2013. Foi um cenário que deu espaço para reapresentação da agenda neoliberal, de redefinição do papel do Estado e da defesa das reformas contra os trabalhadores e o povo brasileiro. É neste momento, por exemplo, que aparece o documento “As 101 propostas para modernização das relações de trabalho”, da CNI, o qual viria inspirar fortemente a reforma trabalhista de 2017. Na mesma perspectiva, pode-se lembrar de outros documentos elaborados por entidades patronais e apresentados aos candidatos na eleição de 2014 (Krein, Colombi e Lemos, 2017), bem como a

17. André Singer (2015) mostra que o governo Dilma, em 2012, adota a agenda sugerida pela Fiesp de desvalorizar o câmbio, desonerar a folha, dar incentivos fiscais e reduzir a taxa de juros para alavancar a economia a partir do setor privado.

colocação em votação do PL 4330, no começo de 2015, que liberava totalmente a terceirização, pelo então presidente da Câmara, deputado Eduardo Cunha. Destaca-se, também nesta linha, o documento elaborado pelo PMDB (“Uma ponte para o futuro”), que tinha a finalidade de costurar o apoio da elite econômica e da grande mídia para a atuação parlamentar voltada ao impeachment presidencial de 2016.

Esse documento é um manifesto baseado no neoliberalismo, de fragilização do Estado e de desconstrução da CF de 1988 ao afirmar que os problemas estavam na excessiva tributação e no Estado gastador e ineficiente. Assim, a agenda contempla privatizações, reforma tributária, reforma da previdência, reforma trabalhista etc. Como será visto em vários capítulos do livro, a reforma não trouxe os resultados esperados, mas, novamente, apresenta-se como uma agenda que aprofunda a mesma lógica, de facilitar os negócios privados, de desconstruir a política pública protetiva e os direitos trabalhistas e de fragilizar o sindicalismo e as instituições públicas.

Na análise do impacto, algumas questões preliminares a serem consideradas. Em primeiro lugar, muitos conteúdos explicitados na reforma de 2017 tiveram a finalidade de simplesmente legalizar práticas flexibilizadoras já vigentes nas relações de trabalho, na perspectiva de proporcionar “segurança jurídica” ao empregador, para que não venha a ter contestada a sua liberdade de determinar, de forma unilateral e discricionária, as condições de contratação, uso e remuneração do trabalho.

Em segundo lugar, os aspectos do novo “cardápio” flexibilizador se ajustam mais para um segmento econômico do que para outro. Por exemplo, o não pagamento da hora *in itinere* é demanda do setor agrícola, da construção pesada, e da indústria extrativa, fundamentalmente. Já o contrato intermitente é uma demanda do setor de serviços, mas pouco ajustado às indústrias de processo contínuo. Os elementos da reforma a serem utilizados por cada empregador ou segmento podem ser distintos. A lógica é a redução de custos e ganhos de competitividade e lucratividade das empresas. Assim, a pesquisa ateve-se mais à análise

dos dados agregados dos impactos da reforma. No entanto, ainda permanece o desafio de olhar as diferentes realidades e especificidades de cada segmento econômico.

Em terceiro lugar, do ponto de vista da pesquisa, é difícil separar os efeitos da reforma de outras variáveis decisivas sobre o mundo do trabalho, afinal a dinâmica do emprego é estabelecida por uma complexa interação de fatores, mas que tem como condição o crescimento econômico. Os direitos trabalhistas tendem a contribuir para a qualidade de vida de quem precisa vender a força de trabalho. Por isso, os efeitos da reforma necessitam ser analisados dentro do contexto das opções econômicas, políticas, produtivas e sociais predominantes no tempo e espaço. Por exemplo, o está determinando o nível de ocupação após crise de 2015? Quais são as razões do enfraquecimento dos sindicatos e do poder das instituições de fiscalização e afirmação dos direitos? São questões para exemplificar que a reforma é um componente, junto com outros, para compreensão da realidade do trabalho no Brasil, em contextos históricos muito concretos.

Em quarto lugar, os novos marcos regulatórios tendem a apresentar contradições, com efeitos não previsíveis, assim como podem provocar resistências sociais e institucionais. Por exemplo, a política iniciada no governo FHC de pagar os rentistas da dívida pública contribuiu para melhorar a máquina arrecadatória do Estado por meio do aumento da fiscalização, o que ajudou na formalização da economia e até do trabalho (Krein e Manzano, 2014). A resistência institucional, por sua vez, também pode ocorrer na forma como a Justiça, especialmente a trabalhista, interpreta a aplicação das regras constantes da Lei nº 13.467/17.

Por último, as resistências sociais, sejam elas veladas ou organizadas, sempre são uma possibilidade na dialética da vida social. Por exemplo, logo após a reforma, uma rede de *fast food* do Espírito Santo anunciou, no começo de 2018, a contratação de trabalhadores por dez horas no final de semana, pagando R\$ 4,45 por hora. Caso trabalhasse os quatro finais de semana, o saldo líquido no final do mês, descontando o INSS e o transporte, ficaria abaixo dos R\$ 200,00. Foram poucos, apesar do alto

desemprego, que se dispuseram a se submeter a essa condição todos os finais de semana (Krein *et al.*, 2018).

Além disso, há a resistência organizada dos trabalhadores por meio da ação coletiva. Os instrumentos normativos (convenções e acordos coletivos), que serão analisados no volume II da presente obra, podem normatizar e legitimar a aplicação da reforma ou impedir que seja efetivada na categoria. Como argumenta Filgueiras (2013), há uma diferenciação entre aprovação, validação e efetividade das normas aprovadas, indicando que a luta em torno do conteúdo da norma continua na condensação da vida material, mesmo após sua aprovação em 2017.

Daqui em diante, passaremos a apresentar as principais conclusões da pesquisa.

O livro está organizado em dois volumes. O primeiro faz uma apresentação mais geral dos impactos da reforma trabalhista, abordando as dimensões da economia, do mercado de trabalho, das condições de trabalho, do sindicalismo, das instituições públicas (Justiça do Trabalho) e da política. O segundo volume aborda uma pesquisa específica, realizada em parceria com o DIEESE, sobre as mudanças nos conteúdos negociados após a reforma, em que são analisados, comparativamente, acordos e convenções coletivas de antes (2016) e depois da reforma (2019).

O primeiro capítulo¹⁸ do volume I aborda a relação entre a reforma trabalhista e seus impactos sobre a economia brasileira, não sendo possível identificar (até o início da pandemia) nenhum efeito econômico virtuoso decorrente do novo marco legal do trabalho, tal como anunciavam os promotores da reforma. Mais grave do que isso, o comportamento de variáveis-chave da dinâmica econômica (taxa de investimento, consumo agregado dependente da renda, produtividade do trabalho, entre outras) indicam que a flexibilização dos direitos do trabalho não apenas se mostrou ineficaz para tracionar a economia, como pode estar tornando ainda mais débil o metabolismo do já problemático capitalismo brasileiro desta quadra da história. Na ausência de um sistema de regulação eficaz e de uma

18. Escrito por Marcelo Manzano.

rede de proteção social mais sólida, fragilizam-se os nexos econômicos e sociais do país, retirando potência do dinamismo que deveria garantir força à expansão da economia e do emprego. Ao que se pode observar até o momento, a reforma pode ter prejudicado a retomada da economia da crise recessiva de 2015/2016, fragilizando ainda mais os circuitos internos de renda e crédito e, por conseguinte, o poder de compra dos trabalhadores.

O segundo capítulo¹⁹ do volume I, que busca abordar os impactos da reforma sobre o mercado de trabalho, indica que a dinâmica econômica é a principal determinante sobre os níveis de emprego e as formas de ocupação geradas entre 2017 e 2019. O baixo dinamismo econômico, associado à maior liberdade das empresas para contratar fora dos parâmetros protetivos da legislação, gerou oportunidades ocupacionais em maior número no emprego privado sem carteira assinada e no trabalho por conta própria. Entre 2017 e 2019, foram gerados 2.781,9 postos de trabalho e 80,7% no emprego privado sem carteira e no trabalho por conta própria.

Os dados demonstram que a incorporação na força de trabalho entre 2018 e 2019 seguiu crescendo com um pouco mais de 1 milhão de pessoas a cada ano, contudo, inferior ao aumento da força de trabalho em 2017 (1,9 milhão de pessoas). A dinâmica de comportamento da força de trabalho foi muito diferente entre os sexos: mais expressivo entre as mulheres (3,2%), na comparação com os homens, (0,8%). Assim, as mulheres são as principais responsáveis pela preservação de um ainda expressivo aumento da força de trabalho no período.

As formas de inserção também estão marcadas pela vulnerabilidade. No início da lenta retomada da atividade econômica, em 2017, o desemprego aberto parou de aumentar, mas o aumento da força de trabalho potencial continuou expressivo, embora menos intenso do que na recessão e se intensificou a ampliação da incidência da subocupação por insuficiência de horas trabalhadas afetando homens e mulheres, brancos e negros, mas as diferenças se ampliaram já que comparando, 2019 com 2014, o aumento da incidência da subutilização foi maior entre as mu-

19. Escrito por Eugênia Leone, Marilane Teixeira e Paulo Baltar.

lheres negras (3,5 pontos percentuais) e as mulheres brancas (2,3 pontos percentuais) do que entre homens negros (1,5 ponto percentual) e homens brancos (1,1 ponto percentual).

A informalidade cresceu entre 2014 e 2019 para todas as pessoas ocupadas, sendo mais intenso entre as pessoas brancas no período de recessão (2015-2016) abrandando para o período seguinte em que a informalidade ampliou de forma mais intensa entre as mulheres negras. O trabalho por conta própria ampliou no período de 23,4% para 26,0% entre 2014 e 2019 e de forma mais expressiva entre as mulheres. A informalidade no Brasil expressa um mercado de trabalho heterogêneo e excludente, caracterizado por um elevado excedente estrutural de força de trabalho, e as crises, embora acentuem as diferenças, não alteram as condições de inserção que se apresentam menos permeáveis aos ciclos econômicos.

Para um conjunto de 21 grupos ocupacionais analisados e responsáveis pela geração de quase 4 milhões de postos de trabalho no período de lenta recuperação, se constatou a substituição de emprego com vínculos e proteção social pelo trabalho por conta própria e o emprego privado sem registro.

Esses resultados contrastam com os diagnósticos a respeito da eficácia da reforma trabalhista sobre o ambiente de negócios e a recuperação do emprego protegido. A reforma trabalhista, além de não representar um estímulo a geração de empregos, contribuiu para ampliar a precarização do trabalho pela substituição de vínculos formais por trabalho por conta própria e emprego privado sem registro em carteira, uma vez que ao flexibilizar as normas, ao invés de facilitar a criação de empregos formalizados, incentivou a fraude trabalhista.

O terceiro capítulo²⁰ do volume I aborda as desigualdades existentes na estrutura ocupacional, inspirada em uma literatura sobre estratificação das ocupações nos Estados Unidos e o papel das mudanças nessa estratificação na desigualdade de renda do país. O comportamento da renda e das ocupações no período apresenta, na mesma perspectiva do artigo anterior, relação com a dinâmica da economia: baixo crescimento econômico, infla-

20. Escrito por Carolina Baltar.

ção. Além disso, diferentemente dos anos 1980, o poder de barganha dos trabalhadores foi menor e não conseguiu lograr grandes êxitos.

Na perspectiva de analisar as desigualdades, foram realizadas comparações entre as ocupações de 2014 (antes da crise) e 2019 (pós-crise e reforma trabalhista) a partir de classificação em cinco grupos de igual tamanho, em função da renda média do tipo de ocupação e setor de atividade, para trabalho formal ou informal, separadamente, em cada posição na ocupação. A diversidade de situações é uma característica histórica brasileira e não foi revertida no período de crescimento da formalização e da melhora de renda dos que estavam na base da pirâmide social (entre 2004 e 2014). Com a crise recessiva após 2014 e com a reforma trabalhista, a diversidade continuou se ampliando, pois “diminuiu a participação do emprego com carteira do setor privado na ocupação dos trabalhadores brasileiros nas situações de trabalho medianas, médias e superiores, tendo aumentado a do emprego sem carteira dos setores público e privado e do trabalho por conta própria, inclusive daqueles que contribuem para a previdência social”.

A desigualdade é muito grande entre os ocupados. O índice de Gini chegou a cair na recessão, pois primeiro são despedidos os que ganham menos. No entanto, ele volta a crescer a partir de 2017. Passou de 0,470 para 0,464 entre 2014 e 2016, mas voltou a aumentar e alcançou a taxa de 0,477 em 2019, referente aos rendimentos das pessoas ocupadas com renda positiva. O aumento da desigualdade ocorreu em todos os grupos de situações de trabalho e o coeficiente de variação das rendas médias desses grupos, que tinha diminuído de 0,65 para 0,63, entre 2014 e 2016, voltou para 0,65 em 2019.

O quarto texto²¹ do volume I busca abordar os impactos da reforma trabalhista nas formas de contratação flexíveis, incluindo a terceirização. A primeira conclusão é que continua prevalecendo de forma ampla a contratação por prazo indeterminado, que agrega mais de 95% do total dos assalariados. A razão principal indicada no texto é porque o sistema de contratação brasileiro é bastante flexível ao proporcionar

21. Escrito por José Dari Krein e Marilane Teixeira.

ampla liberdade ao empregador de decidir o momento da despedida sem precisar negociar.

Apesar de a legislação dispor de mais de vinte opções de modalidades de contratação, os contratos atípicos são ainda pouco expressivos, totalizando somente 2,1% do total dos empregos formais. No entanto, observa-se um leve crescimento destas modalidades da reforma trabalhista. As duas novas modalidades (intermitentes e em tempo parcial) já respondem por 24,0% do total dos contratos atípicos em 2018. O contrato intermitente, que mais cresceu, continua sendo inexpressivo no total dos contratos, pois correspondiam a 0,33% dos contratados em 31 de outubro de 2019. Ele estava concentrado em setores econômicos que tendem a oferecer empregos mais precários. O parcial cresceu menos, mas responde por 0,38% do total do estoque dos admitidos. São números insignificantes quando comparados ao crescimento dos ocupados sem carteira registrada e dos autônomos, no entanto, os contratos flexíveis, mesmo sendo pouco expressivos até o momento, indicam a presença de maior grau de precariedade. O rendimento mensal médio é muito inferior ao dos demais trabalhadores. Nas dez principais famílias de ocupações de cada modalidade (vinte no total), somente três recebem mensalmente mais do que 1 (um) salário mínimo, uma renda que não permite que sejam supridas as necessidades básicas de uma família.

Em relação à terceirização, sinônimo de flexibilização associada à precarização do trabalho, há evidências de sua ampliação entre 2017 e 2019, por meio da análise de ocupações agrupadas em atividades que prestam serviços às empresas. Os dados demonstram que 20% do saldo dos empregos gerados neste período estão concentrados nestas ocupações.

Apesar de ser preciso prudência nas análises sobre os desdobramentos destas novas modalidades de contratação e sua evolução diante de um contexto de retomada da atividade econômica, as promessas dos defensores da reforma não estão se concretizando.

O quinto capítulo²² do volume I discute um aspecto central da reforma, que ganhou muita visibilidade com a pandemia: o teletrabalho.

22. Escrito por Sidnei Machado e Maria Aparecida Bridi.

A dispersão geográfica, facilitada pelas redes de telecomunicações, criou novas fronteiras do local de trabalho e, com ela, as tensões e contradições que essas novas formas representam, pois, ao mesmo tempo em que essa dispersão gera uma ilusão de autonomia e flexibilidade frente ao trabalho, ela expõe novas contradições, e as fronteiras entre tempo e espaço, trabalho e vida familiar, especialmente para as mulheres, se tornam mais tênues, agravando-se pela ausência de controle sobre a sobrecarga de trabalho, extensão das jornadas e condições de trabalho que estarão sob o encargo do próprio trabalhador.

Embora faça parte das estratégias das organizações desde os anos de 1990, pois representa baixo custo e pode ser adotado por diferentes segmentos e tamanhos das empresas com o intuito de melhorar a produtividade, a sua ampliação se deu basicamente no contexto da pandemia em 2020, baseado em tecnologias disponíveis. O seu avanço ocorre em setores mais estruturados, com maior renda e em condições de exercer a atividade em um espaço fora da empresa. A pesquisa apresentada com 905 entrevistados mostra que as mulheres são as mais prejudicadas, pois o compartilhamento das atividades domésticas entre homens e mulheres continua muito desigual. O texto ainda mostra que é uma realidade nova e há pouco avanço de negociações coletivas para regulamentar este tipo de trabalho. A reforma, ao excluir a necessidade de autorização dos sindicatos, enfraqueceu ainda mais as condições em que serão estabelecidas as regras, favorecendo o poder arbitrário do empregador, que poderá impor unilateralmente as condições em que será realizado o teletrabalho.

O sexto capítulo²³ do volume I do livro, por sua vez, versa sobre as formas de remuneração do trabalho e busca identificar, nas fontes de pesquisas sobre o trabalho, como mensurar o avanço da parte variável dos rendimentos do trabalho, que foi estimulada pela reforma.

O mercado de trabalho é dinâmico e a remuneração cai não porque o mesmo empregado passa a ganhar menos no mesmo emprego, mas porque temos uma rotatividade da força de trabalho muito elevada, em

23. Escrito por Antônio Ibarra.

que os recém-contratados têm remunerações muito menores do que os recém-desligados e resultam numa média mais baixa.

Os dados apresentados no capítulo mostram que houve um crescimento dos chamados benefícios sociais e da remuneração variável. A partir da PNADC trimestral, apontou-se um crescimento no valor real dos benefícios de alimentação e transporte (os dois únicos que são averiguados na pesquisa), enquanto o rendimento efetivo do trabalho permaneceu estável entre os empregados no setor privado com carteira de trabalho assinada, entre 2016 e 2019. Ou seja, cresceu a parte dos benefícios (alimentação e transporte), que passaram de 13,6% para 14,3% do total dos rendimentos, entre 2016 e 2019, enquanto os rendimentos efetivos ficaram estáveis.

Os trabalhadores que recebem PLR apresentaram remunerações mais elevadas do que os demais trabalhadores (concentram na faixa dos 20% com maiores rendimentos). Ou seja, é um benefício concentrado fundamentalmente nos trabalhadores dos setores mais estruturados e com maiores salários. O bônus recebido em forma de PLR corresponde em torno de 10% dos rendimentos anuais de um trabalhador que tem esse benefício, segundo a POF (Pesquisa Orçamento Familiar, 2018).

A soma dos benefícios com a PLR continuou avançando, especialmente para os setores mais estruturados da economia, constituindo em torno de 1/5 dos vencimentos anuais de um trabalhador, lembrando que são dados subestimados, pois as pesquisas não captam os outros benefícios presentes nas convenções coletivas, tais como auxílio-saúde, creche, educação, entre outros.

O sétimo capítulo²⁴ do volume I versa sobre jornada de trabalho, analisando as dimensões da sua extensão, distribuição e intensidade. A crise de 2015/2016, antes da reforma, significou uma interrupção de um movimento histórico que ocorria desde o começo do milênio, de redução sistemática das horas médias, especialmente com a queda do número de pessoas que trabalhavam mais de 45 horas semanais. A partir de 2017, pós-reforma, percebe-se uma certa estabilidade, com a jornada média crescendo 39,5

24. Escrito por José Dari Krein, Ludmila Abílio e Pietro Borsari.

para 39,7 horas semanais. Conforme o capítulo nos traz, “ainda em relação à extensão da jornada, chama atenção que em relação a gênero e raça, a proporção de pessoas negras e mulheres que trabalham menos horas habitualmente é maior do que a de brancos e homens. Aqui pesa que as mulheres, especialmente as negras, se encontram em maior número que os demais na condição de subocupadas por horas insuficientes, e estão em ocupações mais precárias e sofrem os efeitos da divisão sexual e racial do trabalho. Ao mesmo tempo, é possível identificar um aumento da jornada em alguns setores mais precários, tais como trabalhadores domésticos sem carteira e trabalhadores do setor de transporte (uberização)”.

Na jornada também aparece uma crescente polarização, especialmente, entre informais e formais. Entre os informais há mais ocupados nas faixas extremas, que trabalham poucas horas e os que trabalham muitas horas por semana (+ de 48 horas). Os trabalhadores formais estão mais próximos da jornada legal, localizados majoritariamente entre 40 e 44 h, que é uma jornada longa em termos internacionais.

A reforma não altera a extensão formal da jornada, mas afeta fortemente a sua distribuição e a eliminação das porosidades ou tempos mortos, o que significa aumento de intensidade. No tocante à distribuição da jornada, as mudanças são muito substantivas, com a reforma reforçando tendências em curso desde a década de 1990 no Brasil, com o avanço substantivo do banco de horas (um dos temas mais negociados, mas com poucas restrições aos empregadores em utilizarem a modulação da jornada), a crescente liberação do trabalho aos domingos, a introdução de um caleidoscópio de escalas e turnos, que ganhou impulso com a extensão da jornada 12x36 para todos os setores. A mesma tendência foi de eliminação do pagamento das horas *in tinere*. No máximo, há alguma compensação em que o pagamento é substituído por algum benefício social. É um dos temas que apresenta maior incidência nas negociações coletivas, quase sempre na perspectiva de ampliar a flexibilização do uso do tempo do trabalhador.

O oitavo texto²⁵ do volume I apresenta contribuições para a reflexão do presente livro. A primeira é caracterizar a evolução do período político do Brasil recente, que proporcionou as condições materiais, de correlação de forças para aprovar a reforma trabalhista, a partir dos movimentos políticos que explodiram nas manifestações de 2013 e seus consequentes desdobramentos na arena de disputas. Uma trajetória política que não somente viabilizou as condições para aprovação da reforma trabalhista, como também proporcionou as condições para a prevalência de uma agenda baseada no neoliberalismo, a ponto de se defender o aprofundamento da reforma de 2017, com uma regulação do trabalho próxima do que é a informalidade. Portanto, apesar dos benefícios e auxílios emergenciais no contexto da pandemia, o conteúdo do tema das relações de trabalho foi de desconstrução de direitos, diminuição da proteção social (reforma da previdência, por exemplo) e fragilização do sindicalismo e das instituições públicas.

O avanço da informalidade como forma predominante de geração de ocupações, somado ao avanço da precariedade do trabalho, após reforma, mostra suas consequências ainda mais dramáticas no período da pandemia da Covid-19, considerando a forma como o Governo Federal tem tratado o problema sanitário dele decorrente, o que ensejou mais mortes de informais, precários e pessoas negras, em termos proporcionais. Portanto, o artigo estabelece uma relação entre as mortes na pandemia e as políticas de caráter neoliberal, revelando que os sem proteção social e mais pobres sofreram ainda mais no contexto de crise sanitária.

O nono capítulo²⁶ do volume I aborda os impactos da reforma no sindicalismo, que analisa as reações e resistências dos dirigentes de entidades de representação dos trabalhadores. A primeira consideração é que a reforma tem maior incidência no setor privado, incidindo principalmente nas questões materiais e no tamanho da base de representação sindical. Os autores também apontam que enfrentar esse cenário, apesar dos esforços, traz dificuldades para se garantir avanços organizativos capazes de superar o

25. Escrito por Adalberto Cardoso e Thiago Brandão Peres.

26. Escrito por Anderson Campos, Andréia Galvão, Patrícia Rocha Lemos e Patrícia Trópia.

modelo sindical vigente, especialmente diante dos desafios de representação dos trabalhadores mais precários. No entanto, apesar das dificuldades e das diferentes concepções políticas e ideológicas das centrais sindicais, a atual conjuntura de crise e de ofensiva do governo contra o sindicalismo tem estimulado a aproximação dessas entidades. O principal desafio posto, no momento, está na construção de estratégias que possibilitem dar capilaridade à essa unidade das cúpulas, o que recoloca, entre outras coisas, a necessidade da organização no local de trabalho.

O décimo capítulo²⁷ do volume I é uma continuidade da análise da ação das entidades sindicais de trabalhadores, buscando observar as estratégias e iniciativas adotadas na pandemia. Os autores demonstram que, a despeito da fragilização dos sindicatos pelas reformas e medidas governamentais, essas organizações atuaram em defesa do emprego e pela preservação da vida dos trabalhadores. Apesar da diversidade da atuação e perspectiva política dos sindicatos, um conjunto variado de ações de agitação, protestos, solidariedade com outras categorias, negociações e ações judiciais foram fundamentais para dar visibilidade e reivindicar o reconhecimento social dessas categorias. Nesse sentido, apesar da precarização das condições de trabalho dos trabalhadores essenciais, a pandemia instigou o ativismo sindical e a renovação dos repertórios de ação.

O capítulo onze²⁸ do volume I analisa os impactos da reforma sobre a Justiça do Trabalho. Dado o curto espaço de tempo de aprovação da reforma trabalhista, não é possível concluir sobre a consolidação de uma jurisprudência das alterações legais provocadas pela reforma. Contudo, os dados mostram uma queda expressiva das reclamações em rito ordinário e um aumento das ações em rito sumaríssimo.

Dessa forma, caem as ações mais complexas, que envolvem maiores valores e crescem as ações com pleitos mais simples, com valores limitados e com provas reduzidas. Evidencia-se uma mudança do próprio per-

27. Escrito por Anderson Campos, Andréia Galvão, Patrícia Rocha Lemos e Patrícia Trópia.

28. Escrito por Magda Barros Biavaschi.

fil da Justiça do Trabalho que passou a analisar demandas mais simples, de menor valor e que, em regra, pedem a reposição de direitos mínimos não satisfeitos, como é o caso dos salários e das verbas rescisórias.

Por outro lado, o grande aumento das ações de exibição de documentos visando à quantificação dos valores dos pedidos e à análise prévia de elementos que permitam decisão mais segura quanto ao ajuizamento, mostra o impacto da “reforma” na natureza das demandas.

É importante assinalar o aumento das ações “homologatórias” de acordos extrajudiciais, em regra redutores de direitos. No cenário em que os sindicatos estão mais fragmentados diante das novas formas contratuais legitimadas ou ampliadas pela “reforma”, sem mais participarem de vários momentos da relação de emprego, a Justiça do Trabalho tem passado à condição de *locus* “homologador” de despedidas, demissões e acordos extrajudiciais.

A “segurança jurídica”, uma das justificativas da reforma trabalhista, na realidade beneficiou os empregadores, facilitando-lhes o cumprimento da legislação trabalhista e, assim, trazendo inseguranças aos trabalhadores, onerados com obstáculos ao ajuizamento das ações. E conquanto algumas dessas alterações estejam sendo questionadas perante o Supremo Tribunal Federal (STF) em Ação Direta de Inconstitucionalidade, já provocaram seus efeitos, sendo abrupta a redução dos ajuizamentos antes de depois da reforma, passando de uma média de 229,7 mil por mês em 2016, para 151,7 mil por mês em 2019.

O capítulo doze²⁹ do volume I é uma continuidade do texto anterior e aborda como a terceirização é definida e analisada no âmbito do judiciário trabalhista. Parte-se de uma definição de que há terceirização sempre que um terceiro atravessa o binômio empregado x empregador e destaca, na análise da diversidade de entendimentos, o papel do Supremo Tribunal Federal. Este, por sua vez, tem adotado um entendimento que legitima a desconstrução dos direitos e avaliza a disseminação da terceirização no mundo real.

29. Escrito por Magda Barros Biavaschi, Alisson Droppa e Ana Cristina Alves.

Os julgamentos do STF prevalecem, como posição hegemônica – muitas vezes contrárias à compreensão majoritária do TST – inclusive com teses de Repercussão Geral, de legalização das práticas de terceirização, dando guarida aos termos da reforma trabalhista de 2017. É a prevalência da tese da preservação da “livre iniciativa” em detrimento da proteção social do trabalho. O texto discute também como predominam visões distintas nos acórdãos do TST e do STF. Enquanto no âmbito do TST prevalecem julgamentos que buscam colocar algum limite contra os efeitos precarizantes da terceirização, para proteção dos trabalhadores, no STF firma-se a tese fundamentada na lógica econômica neoclássica, em que o mercado prevalece sobre as condições de vida dos trabalhadores.

O capítulo treze, do volume I, aborda a disputa política em torno de como regulamentar o trabalho dos trabalhadores motofretistas, via plataforma digital. O trabalho dos entregadores tornou-se uma alternativa ao excedente estrutural de força de trabalho e tem a precariedade como caracteriza fundante, com longas jornadas, baixos vencimentos e inexistência de proteção social. A partir da realidade fática e das experiências internacionais é possível classificar esse trabalho como assalariado clássico, em que estão presentes os elementos da relação de emprego. Por isso, os autores advogam que não é necessário ter uma legislação própria, mas seguir a que está vigente no arcabouço legal institucional brasileiro.

No caso brasileiro, a regulamentação do trabalho dos motofretistas ainda está em disputa na Justiça do Trabalho. As decisões que não reconhecem o assalariado se baseiam nos argumentos de que (i) é uma empresa de tecnologia que facilita a intermediação entre cliente e consumidor; e (ii) não é clara a diferenciação conceitual entre meios de produção e instrumentos de trabalho. As que reconhecem o vínculo de emprego justificam que estão presentes os elementos que caracterizam a relação de emprego e, portanto, estes trabalhadores têm os mesmos direitos dos demais assalariados.

Até 2020, foram protocolados 61 projetos de leis que buscam regular as atividades destes profissionais, sendo que a maioria (47) trata de as-

pectos específicos, que descaracterizam com a relação de emprego clássica. As iniciativas legislativas apresentam uma grande miscelânea conceitual, especialmente porque boa parte das proposições não consegue compreender que a plataforma é um instrumento tecnológico à disposição da empresa que organiza a atividade econômica e consequentemente, o trabalho, que está submetido a uma subordinação. O serviço não é intermediar consumidores e prestadores de serviços, mas explorar uma atividade econômica, que é realizada por força de trabalho e visa a obtenção de lucratividade.

Os treze capítulos que compõem o volume I do livro abordam dimensões críticas da reforma trabalhista, sendo que quatro deles avançam para analisar os impactos considerando os efeitos da reforma já no período da pandemia (análise política, teletrabalho, sindicalismo e regulamentação dos trabalhadores de prestação de serviços de entrega). São artigos que ganham densidade, pois os efeitos podem ser analisados no período da pandemia, trazendo maior riqueza para análise dos impactos da reforma trabalhista. Nos demais capítulos, inclusive para se contrapor aos argumentos dos defensores da reforma, os dados estão estritos ao final de 2019 ou começo de 2020, antes da pandemia.

O volume II, por sua vez, é resultado de uma pesquisa extensa sobre os efeitos da reforma no conteúdo das negociações coletivas, em temas alterados pela reforma trabalhista. A base de dados foi o Sistema Mediador, a partir de um painel construído com o DIEESE, conforme descrito no capítulo de síntese³⁰, que abre o segundo volume.³¹

Foram selecionados dezesseis temas em quatro grandes áreas temáticas, buscando captar as principais alterações legais com a reforma de 2017: 1) formas de contratação, que englobou uma análise dos temas da terceirização, do contrato parcial, intermitente, autônomo e teletrabalho; 2) jornada de trabalho, que incluiu a observação do banco de horas, da jornada 12x36; do

30. Escrito por Ana Paula Colombi, Marilane Teixeira, Patrícia Pelatieri.

31. Esse trabalho foi realizado com os alunos da pós-graduação do Programa de Desenvolvimento Econômico (mestrado, especialização e doutorado), técnicos do DIEESE e professora da UFES.

pagamento das horas *in itinere*, das intrajornadas, do trabalho aos domingos; 3) remuneração, com a análise do programa de Participação nos Lucros e Resultados, gorjetas; 4) relações sindicais, que indicou as possíveis mudanças na obrigatoriedade ou não das homologações das rescisões contratuais ocorrem nos sindicatos; representação sindical no local de trabalho e financiamento sindical. Além destes temas, também foi realizada uma análise sobre a regulamentação do trabalho das pessoas com deficiência. Esta análise mostrou que o tema – mesmo não ter sofrido alteração legal – foi impactado pela reforma, pois a introdução da regra da prevalência do negociado sobre o legislado fez com as negociações rebaixassem critérios para as empresas driblarem a contratação de pessoas com deficiência.

O balanço das negociações mostra, em primeiro lugar, que os temas com maiores impactos nos instrumentos coletivos analisados são: jornada de trabalho, jornada 12x36; horas *in itinere*, intrajornada, teletrabalho, financiamento sindical, trabalho de pessoas com deficiência. Em segundo lugar, verificou-se ainda que, boa parte dos instrumentos coletivos analisados, negociados previamente à reforma, já assegurava flexibilização a muitos dos temas por ela tratados. Por exemplo, a regulamentação do banco de horas já se tratava, em 2016, de instrumento largamente utilizado, cujas restrições para utilização pelas empresas eram frágeis. O mesmo pode se constatar com relação à remuneração variável e à terceirização. São temas em que a flexibilidade já era uma realidade antes da reforma e esta somente referendou práticas já existentes. Em terceiro lugar, a pesquisa mostrou que a prevalência do negociado sobre o legislado foi para permitir um rebaixamento de direitos e das proteções e não fortaleceu as negociações coletivas.

Por último, a leitura do resultado do acordado, via instrumentos normativos, é fortemente influenciada pelo contexto mais geral da economia, da política e da cultura hegemônica, que influencia não somente as negociações, mas também as instituições públicas e as políticas governamentais. No jogo de forças sociais, também foi possível constatar, por um lado, a fragilidade (ou dificuldades) de os sindicatos resistirem ao movimento de flexibilização das relações de trabalho em favor das em-

presas, como está expresso em grande parte dos instrumentos analisados. Por outro lado, também percebe-se movimentos de resistência de vários elementos da reforma, tais como a proibição do trabalho intermitente, limites à terceirização, salvaguardas de domingos e feriados dos trabalhadores, permanência das homologações nos sindicatos, entre outras.

Boa leitura!

| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABENDROTH, W. (1977) *A História Social do Movimento Trabalhista Europeu*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, p. 13-53.

ANDERSON, P. (1995) O balanço do neoliberalismo. In SADER, Emir & GENTILI, Pablo (orgs.) *Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

ANTUNES, R. (2020) *Trabalho uberizado e capitalismo virótico*. Entrevista concedida ao DigiLabour. Disponível em: <https://digilabour.com.br/2020/06/14/trabalho-uberizado-e-capitalismo-virotico-entrevista-com-ricardo-antunes/>. Acesso em 17 abr. 2021.

ARAÚJO, A.S. (2019) *Da solidariedade internacional à institucionalização da parceria: a experiência do Comitê Mundial de Trabalhadores da Volkswagen AG e Daimler AG*. Tese de doutorado. Programa de Ciências Sociais, IFCH. Campinas: Unicamp.

BALTAR, P. E. A.; SOUEN, J. A; Campos, G. C.S (2017). Emprego e distribuição de renda. Texto de discussão nº 298. Instituto de Economia. Unicamp. Disponível em: <file:///C:/Users/darik/Downloads/TD298.pdf>. Acesso em: 24 jul. 2017.

BALTAR, P.; LEONE, E. (2015) Perspectivas para o mercado de trabalho após o crescimento com inclusão social. *Estudos Avançados*, v. 29, n. 85, São Paulo.

BALTAR, P. E. A.; KREIN, J. D. (2013), “A retomada do desenvolvimento e a regulação do Mercado do trabalho no Brasil”. *Caderno CRH*. Salvador, 26(68), maio/ago.

BALTAR, P. E. A. (2003), *O mercado de trabalho no Brasil dos anos 90*. Campinas, Tese (Livre-Docência). Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas.

BASSO, P. (2018) *Tempos Modernos, Jornadas antigas: vidas de trabalho no início do século XXI*. São Paulo: Boitempo.

BELLUZZO, L. G.. 2013. A internacionalização recente do regime do capital. In: *XII Cátedra Raúl Prebisch no Seminário sobre neoestruturalismo e economia heterodoxa*. Santiago do Chile: CEPAL.

BELLUZZO, L.G. E GALIPOLO, G. (2019). *A escassez na abundância capitalista*. São Paulo: Editora Contracorrente.

BIAVASCHI, M. B. O (2005). *Direito do Trabalho no Brasil – 1930/1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas*. Tese (Doutorado em Economia) - Instituto de Economia – Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

CADO, I. BORSARI, P. (2020) *Medidas de amparo aos trabalhadores na pandemia: comparativo internacional*. Campinas: CESIT. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/medidas-de-amparo-ao-trabalho-e-a-renda-frente-a-pandemia-do-coronavirus-comparativo-internacional/>

CAMARGO, J. M. (org.). (1996) *Flexibilidade do Mercado de Trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas.

CARDOSO, A; AZAIS, C. (2019) Reformas trabalhistas e seus mercados: uma comparação Brasil-França. *Caderno CRH*, Salvador, v. 32, n. 86, p. 307-324, ago. 2019. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792019000200307&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 11 out. 2017.

CARDOSO, A; LAGE, T. (2005). A Inspeção do Trabalho no Brasil. *Dados - Revista de Ciências Sociais*. Rio de Janeiro, 48(3): 451-490.

CESIT (2006). *Relações de Trabalho: Brasil e experiências internacionais. Relatório de Pesquisa apresentado pelo Cesit como produto do convênio CESIT/MTE*. Campinas e Brasília, (mimeo), 2006.

CNI. (2012). *As 101 propostas de modernização trabalhista*. Brasília. Disponível em: <http://www.portaldaindustria.com.br/publicacoes/2013/2/101-propostas-para-modernizacao-trabalhista/>. Acesso em: 24 jul. 2017.

COLLI, J. (2000). *A trama da terceirização: um estudo do trabalho no ramo da tecelagem*. Campinas: Editora Unicamp.

COLOMBI, A. P. (2018) *A institucionalização do consenso: atuação da CUT e da FS nos governos do PT (2003-2014)*. 2018. Tese (Doutorado) – Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia.

COLOMBI, A. P. F.; KREIN, J. D. (2020) Labor Market and Labor Relations under the PT Governments. *Latin American Perspectives*, v. 1, p. 0094582X1987571.

COLOMBI, A. P. (2019). As Centrais Sindicais e a Reforma Trabalhista: enfrentamentos e dificuldades. *Tempo Social*, 31(3), 217-236. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2019.152129>.

COLOMBI, A. P. F.; LEMOS, P. R.; KREIN, J.D. (2018). Entre negociação e mobilização: as estratégias da CUT e da FS frente à reforma trabalhista no Brasil. *Revista da ABET*, v. 17, p. 179-198.

CONALIS (Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical) (2019). *Nota Técnica* n. 02, 2018. Disponível em <https://www.conjur.com.br/dl/mpt-publica-nota-afronta-reforma.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2017.

COUTINHO, G (2017). *Reforma Trabalhista em tempos de golpes e golpismos contra a classe trabalhadora*. Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/blog/reforma-trabalhista-em-tempos-de-golpes-e-golpismos-contra-a-classe-trabalhadora>. Acesso em: 27 jul. 2017.

D'INCAO, C (2017). *São 120 medidas contra o trabalhador na reforma de Temer*. Disponível em: <http://www.viomundo.com.br/denuncias/carlos-dincao-sao-120-medidas-contra-o-trabalhador-na-reforma-de-temer.html>. Acesso em: 27 jul. 2017.

DARDOT, P.; LAVAL, C. (2016) *A nova razão do mundo: ensaios sobre a sociedade neoliberal*. São Paulo: Boitempo.

DEDECCA, C. S. (1999) *Racionalização econômica e trabalho no capitalismo avançado*. Campinas, Unicamp – IE (Coleção Teses).

DIAP. (2016) *As 55 medidas que retiram direitos dos trabalhadores*. Disponível em: http://www.diap.org.br/index.php?option=com_content&view=

article&id=25839:55-ameacas-de-direitos-em-tramitacao-no-congresso-nacional&catid=45:agencia-diap&Itemid=204. Acesso em: 29 jul. 2016.

DIEESE. (2019) Balanço das greves de 2018. *Estudos e Pesquisa*, Rio de Janeiro, n. 89, abr.

DIEESE. Balanço das greves de 2018. (2019) *Estudos e Pesquisa*, n. 89. São Paulo: DIEESE.

DIEESE. (2018) *Conjuntura das negociações coletivas*. Impactos da reforma trabalhista no 1º semestre de 2018. São Paulo. (Documento de circulação restrita).

DIEESE (2013) Jornada reduzida em turnos de revezamento: um direito ameaçado. *Estudos & Pesquisas*, n. 70. São Paulo: DIEESE.

DIEESE/CUT. (2015) Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha. In: <http://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>.

DIEESE/CUT. (2018) *Acompanhamento das negociações coletivas pós reforma trabalhista*. São Paulo: DIEESE.

DOBB, M. (1986) *Os salários*. São Paulo: Cultrix.

DRUCK, G.; FRANCO, T. (2008) A Terceirização no Brasil: velho e novo fenômeno. In: Laboreal, Volume 4 N°2. In: <file:///Users/dari/Downloads/laboreal-11413.pdf>.

DRUCK, M. da G. (1999) *Terceirização (dês)fordizando a fábrica: um estudo do complexo petroquímico*. São Paulo: Boitempo.

FILGUEIRAS, V. A.; LIMA, U. M. SOUZA, I. F. de. (2019) Os impactos jurídicos, econômicos e sociais das reformas trabalhistas. *Cadernos. CRH*, Salvador, v. 32, n. 86, p. 231-252. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792019000200231&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 11 out. 2019.

FILGUEIRAS, V. (2019). As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. In. KREIN, J. D.; FILGUEIRAS, V.; VÉRAS, R.O. *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas/Brasília: Curt Nimuendajú.

FILGUEIRAS, V. A.; CALVANCANTE, S. (2015), “Terceirização: debate conceitual e conjuntura política”. *Revista da ABET*, 14(1). <http://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/issue/view/1643/showToc>. Acesso em: 28 jul. 2017.

FILGUEIRAS, V. A. (2013) *Estado e direito do trabalho no Brasil: regulação do emprego entre 1988 e 2008*. Tese de doutorado. Salvador: UFBA.

FREYSSINET, J. (2006), “Les trajectoires nationales vers la flexibilité du rapport salarial: le cas de la France dans le contexte de l’Union européenne”. In: Colóquio Internacional: novas formas do trabalho e do desemprego: Brasil, Japão e França numa perspectiva comparada. *Anais do Colóquio Internacional*. São Paulo, Cebrap e Faculdade de Sociologia/USP, 11 e 12 de setembro.

GALVÃO, A.; KREIN, J. D. (2018) A contrarreforma trabalhista e a fragilização das instituições públicas do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª. região*. v. 53, p. 89 - 106.

GALVÃO, A. *et al.* (2017), *Dossiê reforma trabalhista*. Campinas, Cesit/IE/Unicamp. Disponível em: <http://www.cesit.net.br/dossie-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 31 jul. 2017.

GALVÃO, A. *et al.* (Org.) (2017) Dossiê Reforma Trabalhista. In: TEIXEIRA *et al.* (Org.) *Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista*. Campinas: Unicamp/Cesit. Disponível em: <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie-14set2017.pdf>. Acesso em: 11 fev. 2019.

GALVÃO, A. *et al.* (Org.) (2017) Dossiê Reforma Trabalhista. In: TEIXEIRA *et al.* (Org.) *Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista*. Campinas: Unicamp/Cesit. Disponível em: <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie-14set2017.pdf>. Acesso em: 11 fev. 2019.

GALVÃO, A.; MARCELINO, P.; TRÓPIA, P. (2015) *As bases sociais das novas centrais sindicais*. Curitiba: Appris.

GALVÃO, A. (2008) “As reformas sindical e trabalhista no governo Lula”. In: PREVITALI; LUCENA (orgs.). *Capitalismo, Estado e Educação*. Campinas, Átomo-Alínea, pp. 207-223.

GALVÃO, A. (2007) *Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil*. São Paulo, Ed. Revan.

GARCIA (2004), C. H. M. O trabalho em rota de colisão privatização, luta operaria e estratégias sindicais na siderurgia brasileira. 2004. 285p. Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, SP. Disponível em: <http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/285379>. Acesso em: 5 ago. 2018.

GIBB, L. F. S. (2017), *A despadronização da jornada de trabalho*. Campinas. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Econômico). Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas.

GUIMARÃES, N. A.; PAUGAM, S. (2016). Work and employment precariousness: a transnational concept? *Sociologia del Lavoro*. Diseguaglianze oggi: quanto conta ancora l'occupazione, n° 144: 55–84.

HOBSBAWN, E. (1987) *Mundos do trabalho*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.

HORN, C. H. (2006) Mensuração da mudança no conteúdo das normas coletivas sobre a relação de emprego: metodologia e aplicação. *Economia e Sociedade*. Campinas, 15(2- 27): 409-424, agosto.

HYMAN, R. (2005) “Europerização ou erosão das relações laborais?” In: ESTANQUE, E. *et al. Mudanças no trabalho e ação sindical: Brasil e Portugal no contexto da transnacionalização*. São Paulo, Editora Cortez.

IBGE. (2017) *Aspectos das relações de trabalho e sindicalização*. IBGE: Rio de Janeiro.

KALLABIS, R.T.(2009) *Flexicurity: Um caminho para mais e melhores postos de trabalho?* Dissertação de Mestrado em Economia Social e do Trabalho - Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas.

KALLEBERG, A. L. (2011), *Good Jobs, Bad Jobs*. The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s. New York, Russel Sage Foundation.

KREIN, J.D.; TEIXEIRA, M. (2020) A regulação pública do trabalho como condição para a promoção do trabalho digno e protegido: desafios da reforma trabalhista brasileira. (mimeo). Artigo escrito para um livro que está sendo organizado pela Gabriela Delgado (está no prelo).

KREIN, J.D.; MANZANO, M. e LEMOS, P. Violência e mercado de trabalho: consolidação de uma situação mais desfavorável aos trabalhadores. Campinas. Texto para um livro do TST, 2020 (mimeo).

KREIN J.D.; VÉRAS, R. O. (2019) As condições de trabalho pós reforma. In. KREIN, J. D, FILGUEIRAS, V.; VÉRAS, R. O. *Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas/Brasília: Curt Nimuendajú.

KREIN, J.D. VERAS de OLIVEIRA, R. (2019) Para além dos discursos: impactos efetivos da Reforma nas formas de contratação In. KREIN, J. D.; FILGUEIRAS, V.; VÉRAS, R.O. *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas/Brasília: Curt Nimuendajú.

KREIN, J.D.; COLOMBI, A. P. F. (2019) A reforma trabalhista em foco: desconstrução da proteção social em tempos de neoliberalismo autoritário. *Educação & Sociedade*, v. 40, p. 1-17.

KREIN J.D. BIAVASCHI, M. B. (2015) Brasil: os movimentos contraditórios da regulação do trabalho dos anos 2000. *Cuadernos del Cendes*, v. 32, n. 89, p. 47–82. Disponível em: <http://ve.scielo.org/pdf/cdc/v32n89/art04.pdf>.

KREIN J.D. (2007) *Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005*. 329 p. Tese (Doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, SP. Disponível em: <http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/285517>. Acesso em: 10 ago. 2018.

LAVAL, C.; DARDOT, P. (2016) *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. São Paulo, Boitempo.

MACHADO DA SILVA, L. A. (1990) “A (des)organização do trabalho no Brasil urbano”. *São Paulo em Perspectiva*. Seade, São Paulo, 4(3-4).

MELLO, J. M. C.; NOVAIS, F. (2009) *Capitalismo tardio e sociabilidade moderna*.

MOISA ELICABIDE, L.C. (2017) *Trayectorias diferenciadas y opciones de política*. impactos en el mundo del trabajo en Colombia y Brasil, 2002-2012. Tese (Doutorado no Programa Desenvolvimento Econômico – Instituto de Economia - Universidade Estadual de Campinas.

OIT. (2015) *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: El empleo en plena mutación*”. Disponível em: http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2015-changing-nature-of-jobs/WCMS_368643/lang-es/index.htm.

PASTORE, J. (1994) *A flexibilização do Trabalho*. São Paulo, LTr.

PMDB. (2015), “Uma ponte para o futuro”. Disponível em: http://pmdb.org.br/wp-content/uploads/2015/10/RELEASE-TEMER_A4-28.10.15-Online.pdf. Acesso em: 25 abr. 2016.

POCHMANN, M. (1995) Políticas do trabalho e de garantia de renda no capitalismo em mudança: um estudo sobre as experiências da França, da Inglaterra, da Itália e do Brasil desde o segundo pós-guerra aos dias atuais. São Paulo: Editora LTr.

POLANYI, K. (2000) *A grande transformação: as origens da nossa época*. 2 Edição. São Paulo: Editora Compus.

RIGOLETTO, T. SALAS PAEZ, C. (2018). As experiências internacionais de flexibilização das leis trabalhistas. In. KREIN, J.D. GIMENEZ, D. G.; SANTOS, A.L. *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. Campinas: Curt Nimuendajú, pp 183-208.

SENNETT, R. (2005) *A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record.

SINGER, A. (2015) Cutucando onças com vara curta: o ensaio desenvolvimentista no primeiro mandato de Dilma Rousseff (2011-2014). *Novos Estudos*, nº 102 julho: 43-71.

TEIXEIRA, M.O. (2019) Os efeitos econômicos da Reforma Trabalhista. In. KREIN, J.D. VERAS DE OLIVEIRA, R. FILGUEIRAS, V. (org.). *Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Editora: Curt Nimuendajú, Campinas, 2019. <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/09/Livro-REMIR-v-site.pdf>.

TEIXEIRA, M. O. (2017) *Um olhar da economia feminista para as mulheres: os avanços e as permanências das mulheres no mundo do trabalho entre 2004 e 2013*. Tese (Doutorado) - Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Econômico, Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas.

VERÁS, R.O. (2020) *As formas de contratação flexível*. Campina Grande. (mimeo).

CAPÍTULO 1

**IMPACTOS
ECONÔMICOS
DA REFORMA
TRABALHISTA**

MARCELO PRADO FERRARI MANZANO

| APRESENTAÇÃO

A onda de reformas laborais que se verifica no mundo desde a crise financeira internacional de 2008 fundamenta-se, em grande medida, em um conjunto de argumentos econômicos de fácil aderência e demasiado simplismo que, surpreendentemente, goza de amplo respaldo de determinadas teorias da chamada corrente dominante do pensamento econômico.

O caso brasileiro não foi diferente. As forças políticas e econômicas que defenderam e conseguiram aprovar a reforma trabalhista em novembro de 2017 apoiavam-se estritamente em argumentos econômicos da mesma linhagem (CNI, 2012). Ainda nos primeiros momentos de perda de dinamismo da economia brasileira no início da segunda década do século, denunciavam a obsolescência do marco legal trabalhista – entenda-se, a CLT – como um dos fatores determinantes da atrofia produtiva que se avizinhava.¹

Para dar respaldo acadêmico aos anseios de desconstrução do sistema de regulação do trabalho vigente no país até então, os reformistas de 2017 calçaram seus argumentos nas teses da corrente de pensamento

1. Para uma análise da dinâmica do mercado de trabalho e da economia brasileira no período que antecede a reforma trabalhista, ver Manzano (2017, cap. 3) e Manzano & Caldeira (2018).

econômico conhecida como “novo-keynesiana”², a qual parte da premissa de que os sistemas nacionais de regulação do trabalho, supostamente obsoletos, burocratizados e inadequados, estariam provocando rigidez desnecessária e elevação dos custos trabalhistas em prejuízo da produtividade das empresas, da competitividade nacional e, em última instância, do próprio nível de emprego e renda.

Para além dos muitos questionamentos teóricos que se possa fazer àquela perspectiva³, alguns estudos realizados nos últimos anos têm revelado a ineficácia da adoção das ditas reformas laborais em relação aos objetivos que eram propugnados por seus defensores e que motivaram os processos de redução dos patamares regulatórios por elas promovidas⁴. Mais especificamente, o que se vem observando é que não apenas as reformas trabalhistas foram ineficazes para impulsionar o nível de atividade econômica, como podem inclusive gerar efeitos contrários, uma vez que a “estagnação secular” que ameaça a economia mundial pode ser associada, entre outros fatores, aos efeitos secundários das reformas trabalhistas, tais como: baixas taxas de investimento produtivo, estancamento da produtividade do trabalho, perda de competitividade externa, desmobilização dos estabilizadores automáticos que decorre dos sistemas públicos de proteção social e a redução generalizada da propensão ao consumo.

Assim, no presente artigo, pretende-se analisar especificamente os efeitos da reforma trabalhista brasileira de novembro de 2017 sobre os

-
2. Importante assinalar que os “novo-keynesianos”, também conhecidos como “neo-keynesianos”, constituem uma escola de pensamento econômico que nega quase por completo o pensamento de Keynes, esterilizando as questões de fulcro introduzidas por ele e que revolucionaram a teoria econômica a partir dos anos 1930 do século passado. Em última instância, os “novo-keynesianos” carregam o nome do economista inglês apenas porque procuram responder a uma questão fundamental levantada por ele, qual seja: a razão da persistência do desemprego involuntário, mesmo quando a economia se encontra em situação de equilíbrio. Entretanto, no diagnóstico do problema e na forma de enfrentar essa disfuncionalidade crítica do capitalismo, os novo-keynesianos são antípodas de Keynes.
 3. Ver Ferreira (2014).
 4. Entre outros, cabe destacar: Capaldo e Izureta (2012); Verge e Kleinknecht, (2014); Adascalitei e Morano (2016), Piasna e Myant (2017); e Kleinknecht, (2020).

seguintes aspectos: a) nível de atividade; b) taxa de investimento; c) produtividade do trabalho; d) comércio exterior; e) propensão ao consumo.

Antes, porém, cabe alertar para algumas questões de ordem metodológica. Em primeiro lugar, dado o curto espaço de tempo transcorrido desde a reforma, deve-se considerar que seus efeitos sobre as variáveis pesquisadas ainda são parciais e menos perceptíveis do que potencialmente serão quando a economia do país tiver transposto diferentes estágios do ciclo econômico, permitindo assim separar com maior acuidade o que são efeitos da dinâmica macroeconômica dos efeitos da desconstrução do marco de regulação trabalhista que vigorava até 2017. Em particular no caso brasileiro, o fato da economia nacional ter atravessado a sua mais grave crise recessiva da história, com queda de 7,5% do PIB entre 2015-2016 e lenta recuperação nos anos seguintes, faz supor que os efeitos da reforma trabalhista ainda estejam latentes, uma vez que persiste uma elevada capacidade ociosa no setor industrial (oscilando entre 25% e 30%) e o mercado de trabalho ainda segue muito deprimido, com uma taxa de desemprego no patamar de 11,9% (média de 2019), com aumento da informalidade e dos trabalhadores autônomos. É de se esperar, porém, que no momento em que tenha início uma recuperação mais intensa e prolongada do nível de atividade e se reduza a capacidade ociosa das empresas, os efeitos latentes da reforma trabalhista venham à tona, revelando mais claramente como o setor patronal deverá se comportar em um contexto de maior contratação de trabalhadores e, ademais, de relativa pacificação de aspectos jurídicos do novo sistema de regulação do trabalho do país⁵.

Adicionalmente, outra questão metodológica a salientar é que não existem recursos técnicos suficientemente precisos capazes de indicar em separado, livres de outras interferências, os efeitos da reforma trabalhista sobre a dinâmica econômica. Os fatores que governam a dimensão da macroeconomia são variados e multideterminados, o que implica dizer

5. Deve-se salientar que diversas alterações no sistema de regulação do trabalho promovidas pela Lei Federal 13.467, de 2017, estão sendo contestadas no STF sob alegação de inconstitucionalidade.

que as inferências que aqui se apresentam são aproximações possíveis, assentadas na experiência internacional, utilizando o que se dispõe de mais confiável em termos de bases estatísticas e métodos de pesquisa.

IMPACTOS ESTIMADOS DA REFORMA TRABALHISTA

a) Nível de atividade

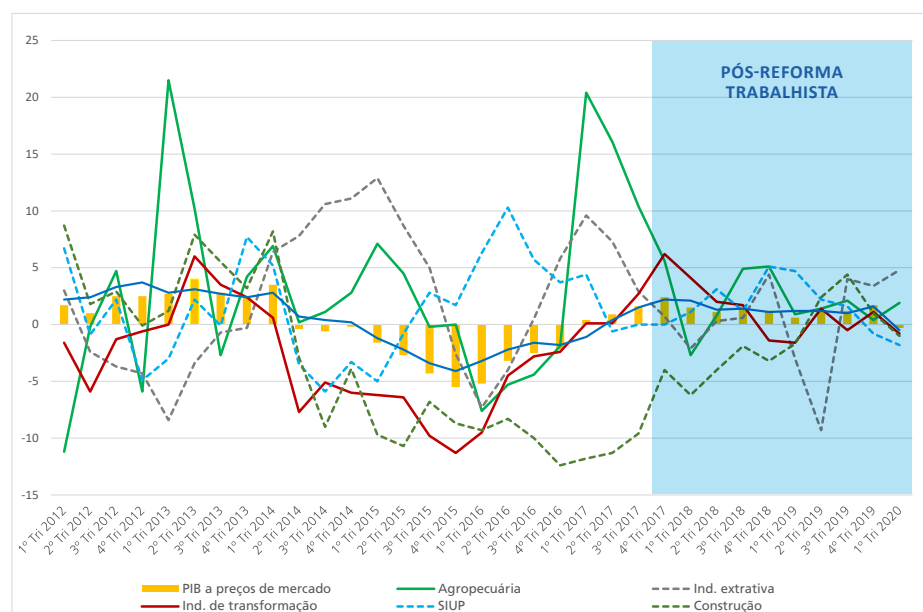
O Brasil atravessa hoje a mais longa crise recessiva de todos os tempos. Depois de ver o PIB cair fortemente entre o segundo trimestre de 2014 e o quarto de 2016, a economia brasileira tem registrado uma recuperação bastante lenta e não há como afirmar quando conseguirá retomar o patamar que havia sido alcançado do início de 2014. Em meio a esse processo de recessão e prolongada estagnação (vale dizer que o PIB per capita tem crescido em média aproximadamente 0,3% ao ano nos anos posteriores à recessão), com alto nível de capacidade ociosa industrial, elevado desemprego, crescimento da informalidade e da subutilização da força de trabalho, a adoção do novo marco de regulação trabalhista parece não ter produzido qualquer contribuição positiva para a melhoria do nível de atividade econômica do país.

Conforme se pode observar no gráfico abaixo (Figura 1) e na Tabela 1, a taxa anual de crescimento do PIB, calculada a cada trimestre, não apenas perdeu intensidade desde o fim de 2017, como vem se mantendo em ritmo bastante fraco em todos os trimestres desde então.

Além disso, cabe destacar que nos setores de serviços e da indústria de transformação, os quais se caracterizam pelo uso mais intensivo do fator trabalho, a dinâmica observada nos nove trimestres posteriores à reforma revela um desempenho ainda mais tíbio, com taxas de crescimento abaixo das registradas para os demais setores (exceto no primeiro trimestre de 2019, quando o acidente na barragem de Brumadinho provocou intensa queda na produção da indústria extrativa e puxou a média geral para baixo).

Já o setor de construção civil, também caracterizado pelo uso mais intensivo de mão de obra e supostamente um dos quais mais teria a se beneficiar das modalidades mais flexíveis de contratação de força de trabalho, manteve-se com taxas de crescimento bastante negativas ao longo de grande parte do período pós-reforma, só vindo a se recuperar em meados de 2019, impulsionado pela retomada do crédito imobiliário e pela redução da taxa básica de juros que deslocou grande contingente de investidores dos ativos de renda fixa para ativos financeiros do setor imobiliário⁶.

Figura 1 - Evolução trimestral da atividade econômica - Brasil, 1ºT/2012 a 1ºT/2020 (variação sobre o mesmo trimestre do ano anterior)



6. Sobre a dinamização do setor imobiliário observada nos segundo e terceiro trimestres de 2019, ver *Valor Econômico* (2020) e *Infomoney* (2020).

Tabela 1 - PIB pela ótica da oferta e seus componentes no período pós-reforma (variação trimestral sobre o mesmo trimestre do ano anterior)

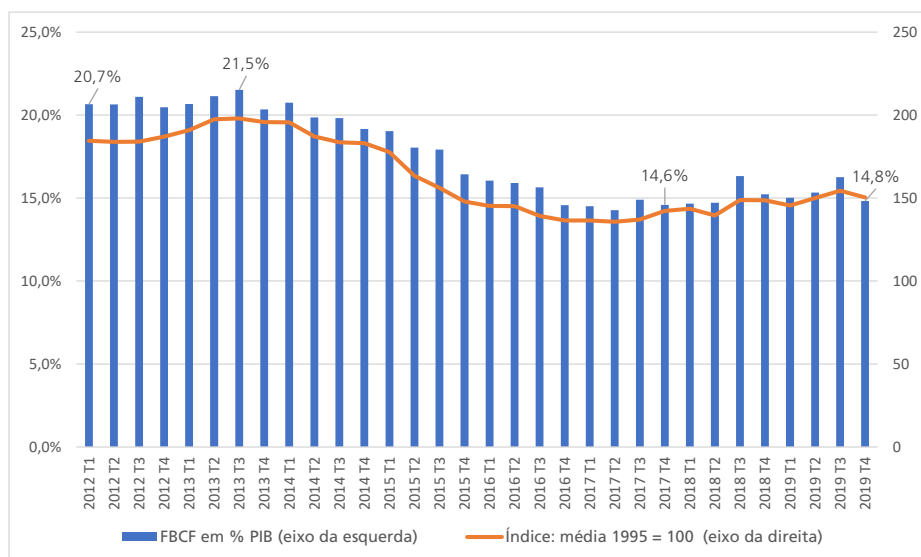
Setores e subsectores	2017		2018				2019				2020
	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT
Agropecuária	10,4	5,6	-2,7	0,8	4,9	5,1	0,9	1,4	2,1	0,4	1,9
Ind Extrativa	2,9	0,7	-2,1	0,3	0,6	4,4	-3	-9,3	4	3,4	4,8
Ind. de transformação	2,7	6,2	4,1	2	1,7	-1,4	-1,6	1,4	-0,5	1,1	-0,8
SIUP	0	0	1,1	3,1	1,2	5,1	4,7	2,2	1,6	-0,8	-1,8
Construção	-9,6	-4	-6,2	-4	-1,9	-3,2	-1,7	2,4	4,4	1	-1
Serviços	1,5	2,2	2,1	1,3	1,4	1,1	1,2	1,2	1	1,6	-0,5
PIB a pç de mercado	1,6	2,4	1,5	1,1	1,5	1,2	0,6	1,1	1,2	1,7	-0,3

FONTES: IBGE - CONTAS NACIONAIS TRIMESTRAIS.

Desta feita, ao menos pela análise dos componentes do PIB na ótica da oferta, não há qualquer evidência que autorize estabelecer alguma relação causal positiva entre a reforma trabalhista e a dinâmica econômica geral da economia brasileira – ainda mais porque os principais motores do crescimento econômico no período foram justamente os setores da agropecuária e da indústria extrativa, ambos com participação muito diminuta do fator trabalho.

b) Taxa de investimento

Outra variável importante a se observar é o investimento agregado no país. Conforme os dados do Sistema de Contas Nacionais Trimestrais do IBGE (vide Figura 2), os investimentos mantiveram-se praticamente estagnados, apresentando uma oscilação positiva muito modesta desde a aprovação da reforma trabalhista até o fim de 2019. Completados os dois primeiros anos de vigência do novo marco legal do trabalho, isto é, do último trimestre de 2017 até o mesmo trimestre de 2019, os investimentos cresceram apenas 5,6%, em ritmo ligeiramente superior ao crescimento do PIB e, portanto, insuficiente para fazer avançar a participação dos investimentos sobre o PIB: de 14,6% no final de 2017 a taxa foi tão somente 14,8% no final de 2019, ainda muito distante da taxa de 21,5% registrada em meados de 2013.

Figura 2 - Evolução dos Investimentos (FBCF)

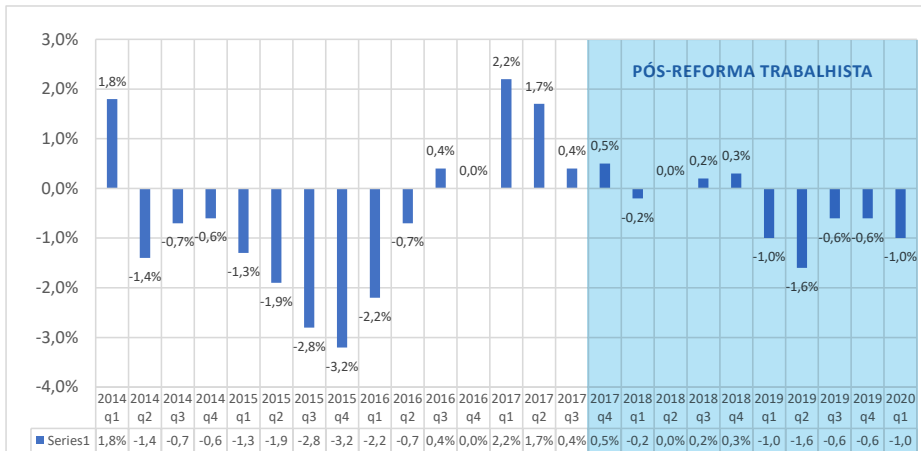
FORNTE: INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, SISTEMA DE CONTAS NACIONAIS TRIMESTRAIS (IBGE/SCN TRIMESTRAL).

c) Produtividade do trabalho

O cálculo da produtividade do trabalho é reconhecidamente precário e difícil de ser realizado com precisão, especialmente quando se trata de apurá-la para períodos de tempos muito curtos e em momentos de inflexões mais agudas do ciclo econômico. A despeito disso, com base na metodologia de cálculo desenvolvida pelo Observatório da Produtividade (IBRE, 2020), pode-se verificar que, a princípio, não há nenhum indicativo de que a reforma trabalhista de 2017 tenha resultado em algum incremento no ritmo de crescimento da taxa de produtividade do trabalho, em qualquer um dos três grandes setores de atividade do país. Em realidade, como fica bastante evidente a partir da análise gráfica da evolução das taxas de produtividade apresentadas nas Figuras 3, 4, 5 e 6, a produtividade do trabalho não só passou a crescer com menor intensidade nas atividades da agropecuária, como voltou a cair de forma intensa no setor industrial e aprofundou a queda no setor de serviços, justamente aquele que responde por 2/3 das ocupações do país.

Segundo análise dos pesquisadores do Observatório da Produtividade do IBRE/FGV (Veloso *et al.*, 2020), o desempenho ruim da produtividade nos trimestres pós-recessão está relacionado a um crescimento do número de trabalhadores ocupados em taxa ligeiramente superior à de crescimento da produção – com o agravante de que grande parte dos novos postos de trabalho, concentrados no setor de serviços, caracterizam-se por ocupações informais e precárias, tradicionalmente menos produtivas do que as ocupações formais.

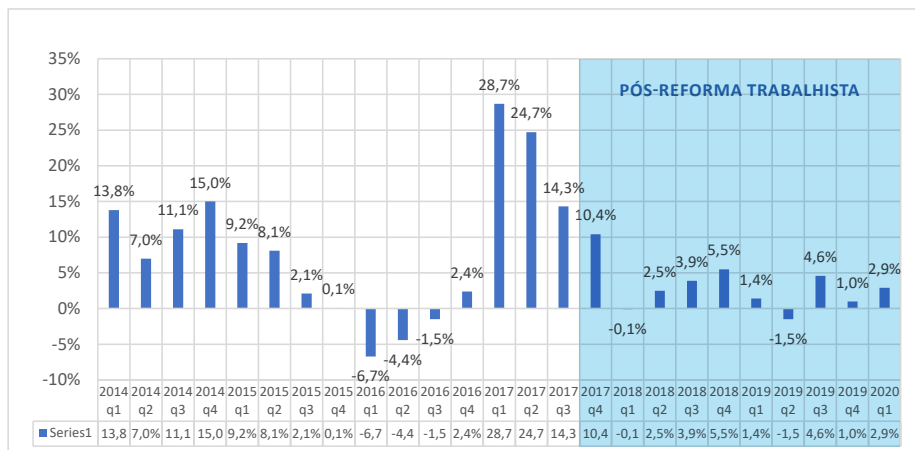
Figura 3 - Taxa de crescimento da produtividade agregada (por hora trabalhada – variação % em relação ao mesmo trimestre do ano anterior)



FONTE: ELABORAÇÃO DO IBRE COM BASE NAS CONTAS NACIONAIS TRIMESTRAIS E PNAD CONTÍNUA – IBGE.

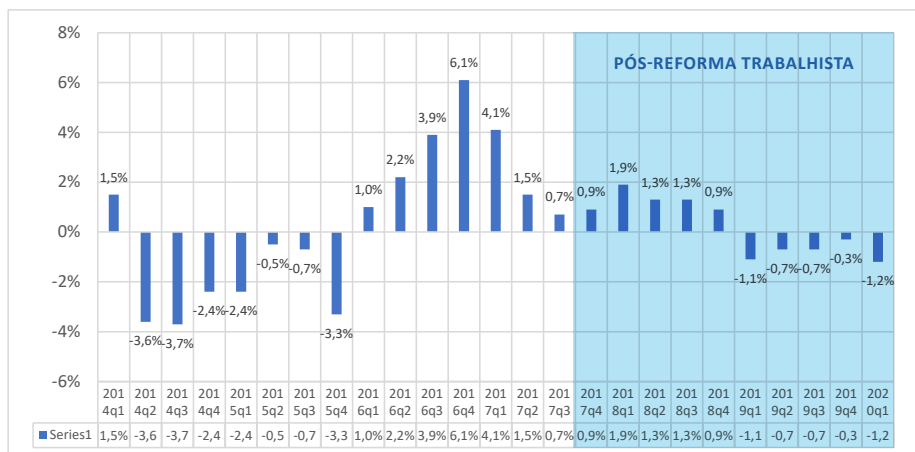
Assim, como pelo menos até o presente momento o afrouxamento da regulação trabalhista tem sido acompanhado de elevada taxa de informalidade (segundo a PNADC era de 39,9% primeiro trimestre de 2020), pode-se supor que, ao menos por essa via, os efeitos da reforma trabalhista sobre a taxa de produtividade agregada têm ocorrido no sentido inverso daquele que era sugerido pelos defensores da reforma, ou seja, deteriorando as condições de oferta do setor produtivo brasileiro.

Figura 4 - Taxa de crescimento da produtividade do trabalho na agropecuária (por hora trabalhada – variação % em relação ao mesmo trimestre do ano anterior)



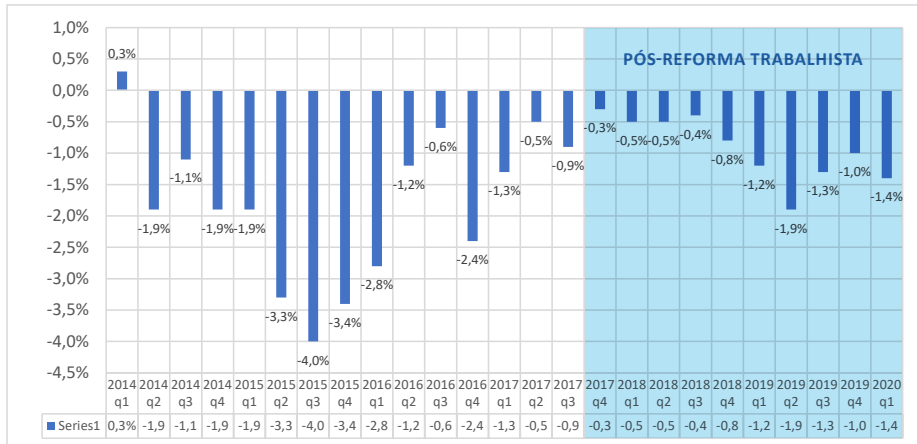
FONTE: ELABORAÇÃO DO IBRE COM BASE NAS CONTAS NACIONAIS TRIMESTRAIS E PNAD CONTÍNUA – IBGE.

Figura 5 - Taxa de crescimento da produtividade do trabalho na indústria (por hora trabalhada – variação % em relação ao mesmo trimestre do ano anterior)



FONTE: ELABORAÇÃO DO IBRE COM BASE NAS CONTAS NACIONAIS TRIMESTRAIS E PNAD CONTÍNUA – IBGE.

Figura 6 - Taxa de crescimento da produtividade do trabalho nos serviços (por hora trabalhada – variação % em relação ao mesmo trimestre do ano anterior)



FONTE: ELABORAÇÃO DO IBRE COM BASE NAS CONTAS NACIONAIS TRIMESTRAIS E PNAD CONTÍNUA – IBGE.

d) Comércio Exterior

De acordo com os adeptos da *supply-side economy*, mencionada anteriormente, uma das principais justificativas para flexibilizar o sistema de regulação do trabalho seria a esperada melhoria da competitividade das empresas nacionais frente à uma economia cada vez mais globalizada e aberta. Os defensores desta tese acreditam que com redução dos custos trabalhistas diretos, com menores custos de transação associados à gestão da força de trabalho e com maior flexibilidade para ajustar a intensidade produtiva das empresas às oscilações do ciclo econômico, não só as empresas instaladas no país conseguiriam ampliar sua participação no comércio internacional, como no âmbito doméstico poderiam enfrentar com maior eficácia a concorrência de bens produzidos fora do país.

Contudo, mais uma vez, levando em conta a evolução do comércio exterior brasileiro no período pós-reforma, o afrouxamento da regulação do trabalho no país foi, na melhor das hipóteses, absolutamente ineficaz, já que – a despeito da desvalorização cambial de 22,1% no período – as exportações cresceram muito pouco (3,2%) e ainda seguem abaixo do patamar de 2013 (US\$ 242 bi), enquanto as importações, ao invés de retrocederem, cresceram de forma mais acelerada (17,2%) (ver Tabela 2).

Tabela 2 – Balança Comercial (Brasil, 2012-2019) (em US\$ Bilhões)

Ano	Exportação	Importação	Saldo
2019	225	177	48
2018	239	181	58
2017	218	151	67
2016	185	138	48
2015	191	171	20
2014	225	229	-4
2013	242	240	2
2012	242	223	19

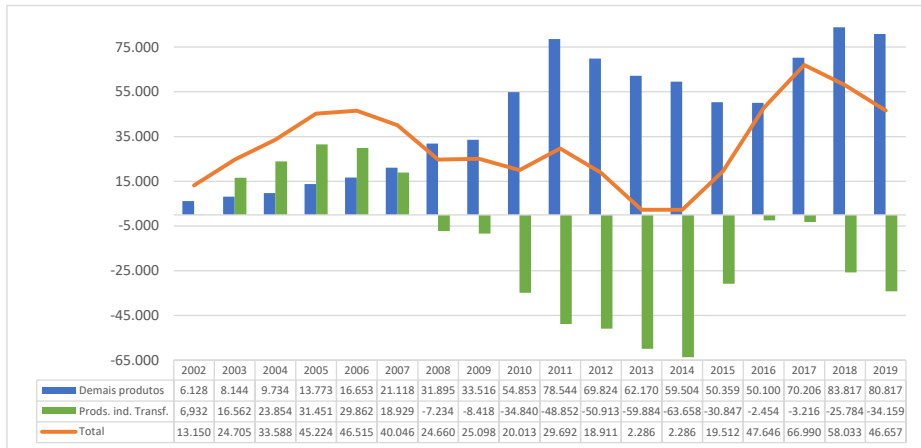
FONTES: SECEX/ALICE.

Ademais, como revelam de forma inequívoca os dados apresentados nas Figuras 7, 8 e 9, para além das quedas do saldo comercial observadas nos dois anos que sucederam a reforma trabalhista (redução de US\$ 9 bi em 2018 e de US\$ 10 bi em 2019), tem ocorrido uma intensificação do processo de primarização da nossa pauta de comércio exterior, em prejuízo dos bens industrializados e em favor de produtos básicos – justamente aqueles que menos dependem do custo do trabalho, que menos empregam e para os quais o Brasil dispõe de vantagens competitivas naturais.

Como indicam os dados calculados pelo Instituto de Estudos para o Desenvolvimento Industrial (IEDI, 2020) – apresentados na tabela anexa da Figura 7 – o déficit no comércio exterior de produtos da indústria de transformação saltou de US\$ 3,3 bilhões em 2017 para US\$ 25,7 bilhões em 2018 e, novamente, para R\$ 34,2 bilhões em 2019. Ou seja, houve um aumento superior a dez vezes no período de vigência da nova legislação trabalhista, supostamente mais favorável à competitividade externa dos produtos nacionais.

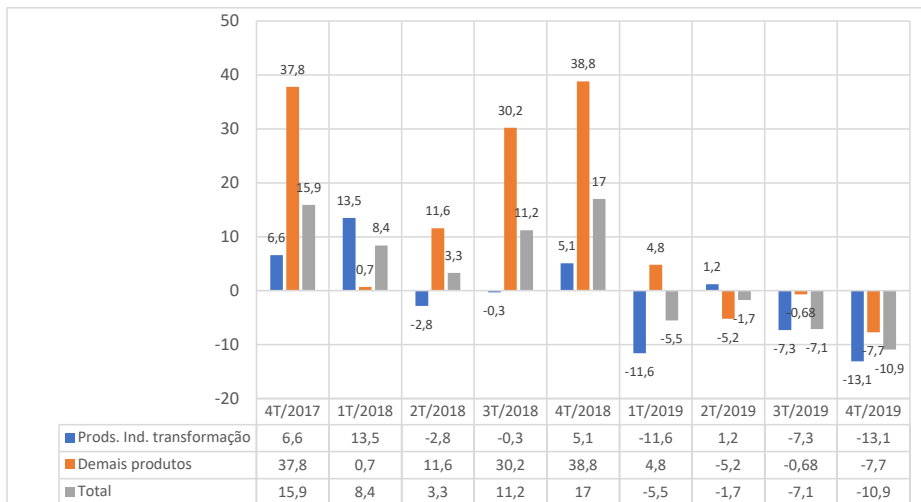
No caso específico das exportações (Figura 8), embora o total exportado tenha se contraído de forma continuada e crescente ao longo dos quatro trimestres de 2019, o dado mais preocupante é a tendência observada nas exportações de produtos da indústria de transformação, a qual seguiu uma trajetória cadente e acentuada e que se estende praticamente desde o segundo trimestre de 2018.

Figura 7 - Evolução do saldo comercial por tipo de produto (em US\$ Bilhões)



FONTES: SECEX/ALICE; ELABORAÇÃO IEDI.

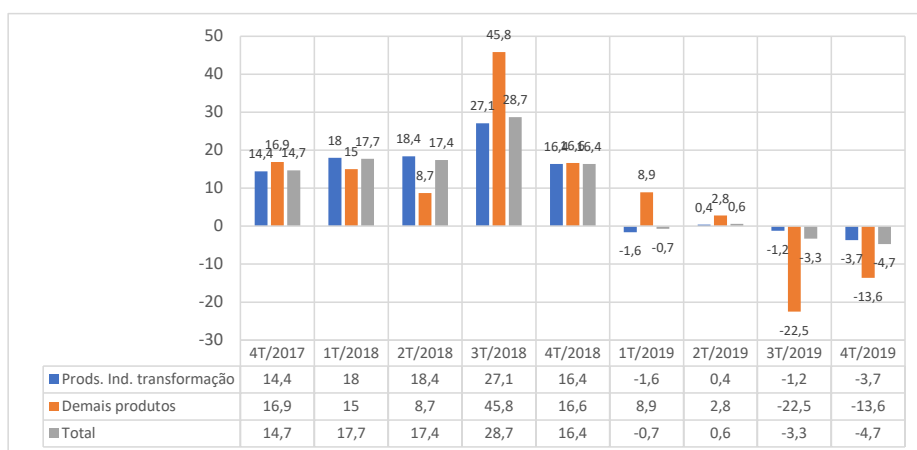
Figura 8 - Evolução das exportações no período pós-reforma (Variação % em relação ao mesmo trimestre do ano anterior)



FONTES: SECEX/ALICE; ELABORAÇÃO IEDI.

Já em relação às importações, o que se observa é que embora também tenham se contraído ao longo de 2019, a queda das importações de bens manufaturados é menos intensa do que aquela registrada para os demais produtos (Figura 9), indicando que, também nesse caso, a reforma trabalhista não parece ter provocado impactos relevantes sobre a competitividade externa dos bens, mais com maior intensidade do fator trabalho.

Figura 9 - Evolução das Importações pós-reforma trabalhista (Variação % em relação ao mesmo trimestre do ano anterior)



FONTE: SECEX/ALICE; ELABORAÇÃO IEDI.

e) Consumo agregado

Embora o ideário reformador não leve em consideração a dimensão da demanda agregada e sua importância para o crescimento econômico e o desenvolvimento das forças produtivas, é preciso destacar que um dos efeitos econômicos relevantes dos processos de desregulação do mercado de trabalho pode se dar na órbita do consumo agregado (Capaldo e Izureta, 2012; Álvarez *et al.*, 2018). Seja porque as reformas laborais tendem a reduzir a massa de rendimentos da classe trabalhador via redução da remuneração média, seja porque a maior imprevisibilidade de emprego e de renda decorrente dos padrões flexíveis de contratação de mão de obra parece promover maior cautela dos trabalhadores em relação a seus gastos (especialmente aqueles dispêndios que estão relacionados a um

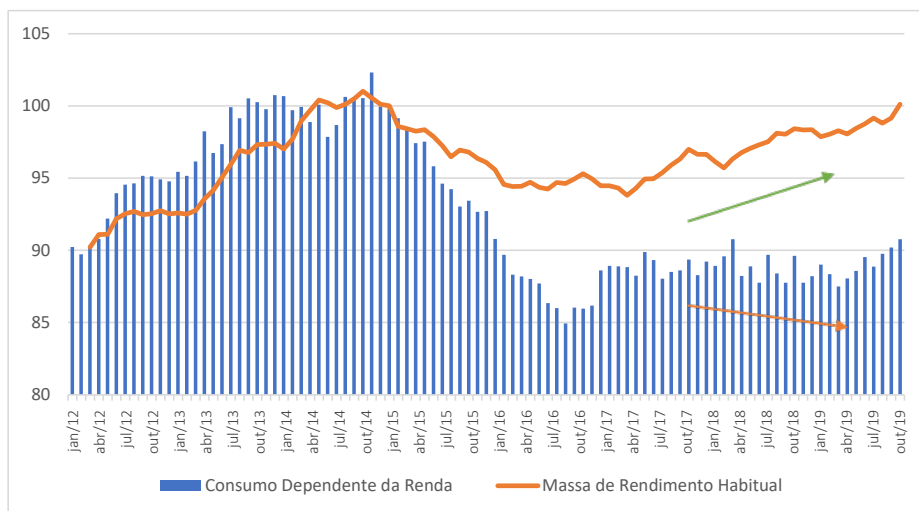
comprometimento de parcela da renda nos meses vindouros), o consumo agregado pode ser impactado de forma negativa.

No caso brasileiro, feitas as ressalvas no que se refere ao ainda curto período de análise e da importância de outros vetores de determinação do consumo agregado, há indícios de que o consumo venha reagindo em ritmo inferior ao do crescimento da massa de rendimentos do trabalho no período pós-reforma. Conforme demonstrado na Figura 10, a massa de rendimentos habitualmente recebida em todos os trabalhos – beneficiada pela relativa melhora do mercado de trabalho, em especial pela ampliação dos ocupados no setor informal – tem crescido em um ritmo ligeiramente superior ao consumo agregado dos bens dependentes da renda⁷. Notadamente no período que vai do final de 2017 a setembro de 2019 (quando a liberação dos saldos inativos do FGTS e do PIS/PASEP impulsionou o consumo dos trabalhadores), observa-se que o consumo de bens dependentes da renda manteve-se em trajetória ligeiramente cadente, a despeito do avanço na massa de rendimento.

Ou seja, considerando que a massa de rendimento do trabalho é produto do total de pessoas ocupadas multiplicado pela renda média apurada e que o crescimento dessa massa de rendimento registrado no período em tela foi alcançado pelo aumento do número de ocupados diante da estagnação da renda média, é plausível supor que a queda do consumo de bens dependentes da renda se deu por uma redução da propensão ao consumo dos trabalhadores.

7. Para estimar a evolução do consumo de bens dependentes da renda, foi construída uma proxy utilizando-se as informações do volume total de vendas das seguintes atividades do comércio varejista da Pesquisa Mensal do Comércio (PMC/IBGE): 1) Hipermercados, supermercados, produtos alimentícios, bebidas e fumo; 2) Tecidos, vestuário e calçados; 3) Artigos farmacêuticos, médicos, ortopédicos, de perfumaria e cosméticos; 4) Livros, jornais, revistas e papelaria.

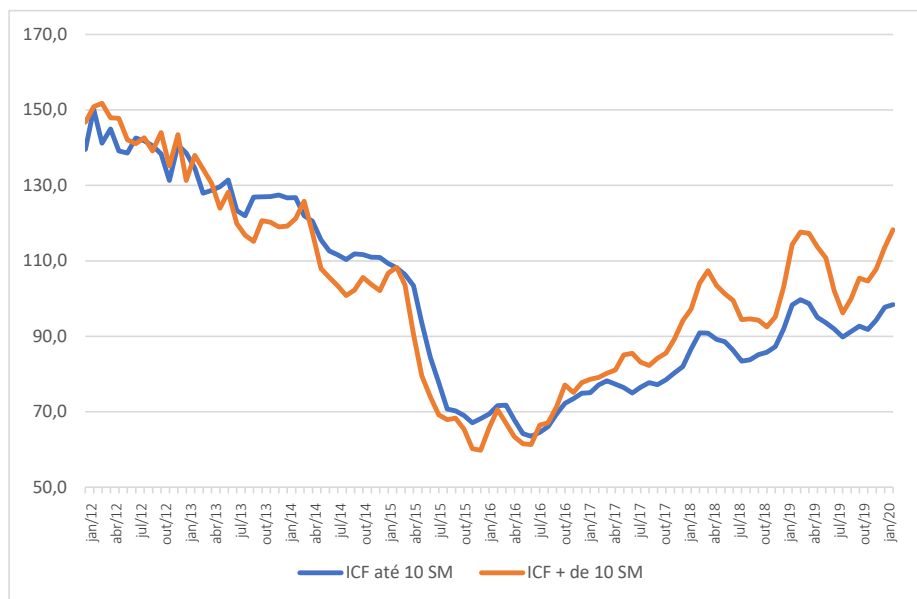
Figura 10 - Consumo de bens dependentes da renda X Massa de rendimento* (Índice: Base = média de 2014)



FORNTE: IBGE – DADOS DE CONSUMO EXTRAÍDOS DA PESQUISA MENSAL DE COMÉRCIO E MASSA DE RENDIMENTO EXTRAÍDA DA PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMÍLIOS CONTÍNUA MENSAL. (*) REFERE-SE À MASSA DE RENDIMENTO REAL HABITUALMENTE RECEBIDA POR TODOS OS OCUPADOS.

A fim de atestar essa possibilidade, buscamos um outro indicador que aponta para o mesmo processo de redução da propensão ao consumo. Trata-se do índice da *Intenção de Consumo das Famílias* (ICF) produzido e divulgado pela Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado (CNC). Como sugere a análise das duas curvas apresentadas na Figura 11, ao longo do processo de lenta recuperação da economia e do consumo que se estende desde o início de 2017, percebe-se que tem ocorrido um descolamento entre a curva de intenção de consumo das famílias com renda de até dez salários mínimos (SM) e a curva que representa a intenção de consumo das famílias com renda superior a esse patamar. Além disso, no período pós-reforma parece haver um distanciamento crescente entre os dois segmentos, especialmente nos momentos de aceleração do consumo.

Figura 11 - Índice de Intenção de Consumo das Famílias* (proxy da propensão a consumir)

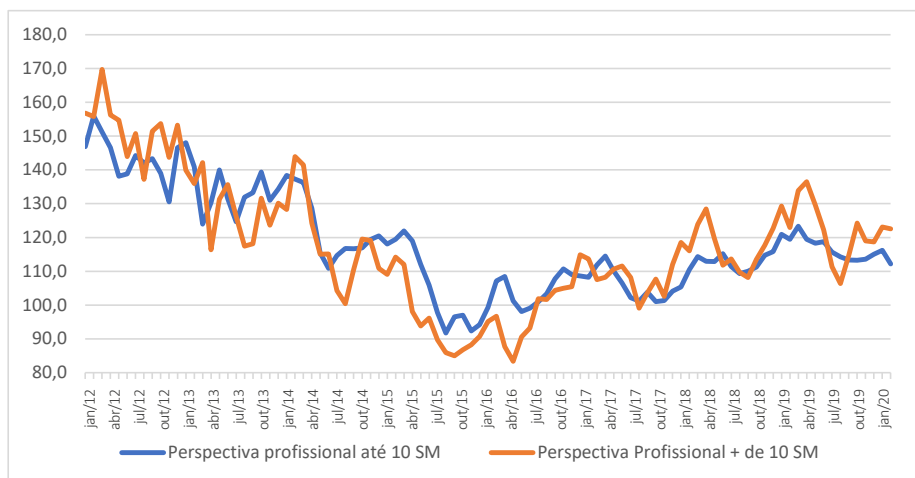


FONTES: FECOMÉRCIO - SP. (*) DADOS COLETADOS JUNTO A 2.200 CONSUMIDORES NO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO.

Considerando-se que os efeitos da reforma trabalhista de 2017 tendem a incidir mais fortemente sobre as famílias do estrato inferior da pesquisa (até dez SM), é possível dizer que, mesmo com todas as ressalvas que devem ser feitas a respeito da fragilidade e da escassez de dados disponíveis, também a pesquisa da Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC) em parceria com a Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (Fecomércio, 2020) indica que o novo padrão de regulação do trabalho tem afetado negativamente a relação renda/consumo entre as famílias da classe trabalhadora, impulsionando o padrão de consumo das famílias brasileiras. Analisando-se em separado a evolução de alguns dos componentes que compõem o ICF (veja-se as Figuras 12, 13, 14 e 15), pode-se perceber algumas razões específicas que explicam o caráter mais cauteloso da intenção de consumo das famílias com renda de até dez salários mínimos. Notadamente, é recorrente o fato de que, a partir do final da inflexão marcada pelo fim da crise recessiva na passagem de 2016 para 2017, ocorre uma inversão de posições,

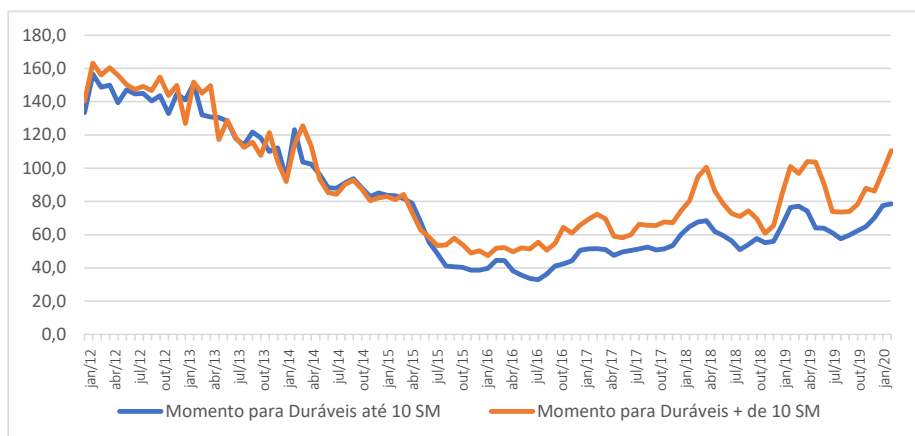
com as curvas associadas ao comportamento das famílias com renda até dez salários mínimos correndo abaixo das curvas associadas ao segmento de maior renda e que, não apenas a reforma trabalhista foi incapaz de alterar essas tendências, como na realidade elas vêm se intensificando desde a introdução do novo marco regulatório do trabalho.

Figura 12 - Perspectiva Profissional*

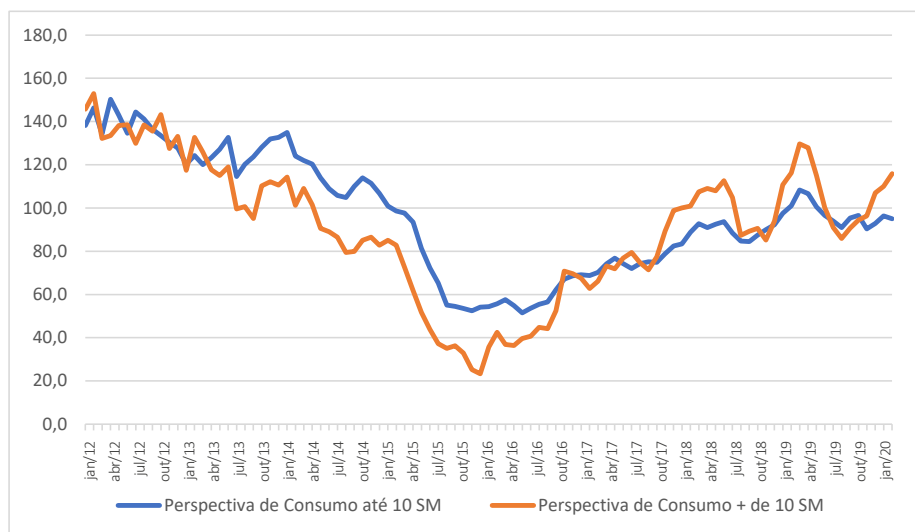


FONTE: FECOMÉRCIO – SP. (*) DADOS COLETADOS JUNTO A 2.200 CONSUMIDORES NO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO.

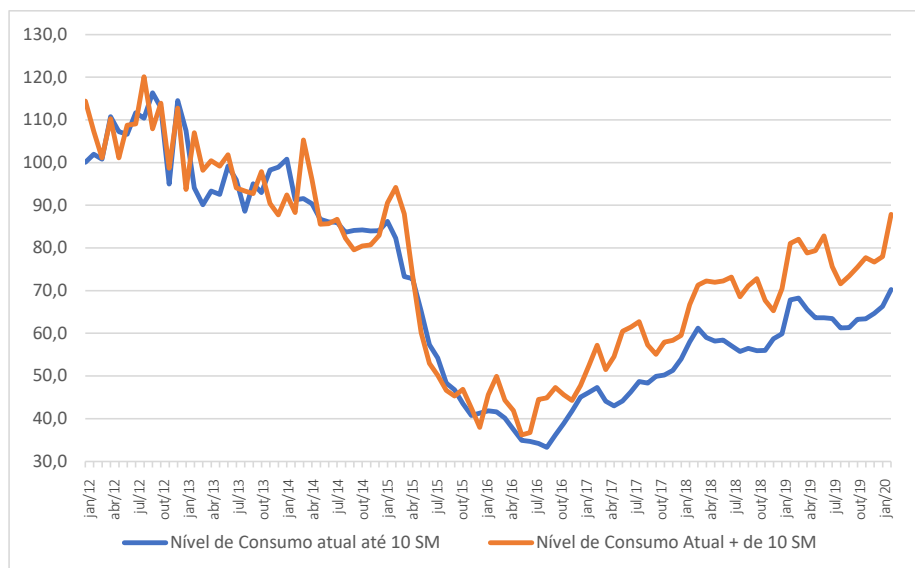
Figura 13 - Momento para aquisição de bens duráveis*



FONTE: FECOMÉRCIO – SP. (*) DADOS COLETADOS JUNTO A 2.200 CONSUMIDORES NO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO.

Figura 14 - Perspectiva de Consumo*

FONTE: FECOMÉRCIO - SP. (*) DADOS COLETADOS JUNTO A 2.200 CONSUMIDORES NO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO.

Figura 15 - Nível de consumo atual*

FONTE: FECOMÉRCIO - SP. (*) DADOS COLETADOS JUNTO A 2.200 CONSUMIDORES NO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO.

| CONSIDERAÇÕES FINAIS

Guardada a devida prudência a respeito das possibilidades de se fazer uma avaliação mais acurada dos impactos da reforma trabalhista de 2017 sobre a economia brasileira, os fatos estilizados colocados em tela neste estudo permitem concluir que ao menos até o fatídico ano de 2020 não se pode observar nenhum efeito econômico virtuoso decorrente do novo marco legal do trabalho, tal como anunciavam os promotores da reforma. Nem a economia como um todo nem os setores de atividade econômica com maior intensidade do fator trabalho apresentaram qualquer mudança significativa em seu dinamismo. Além disso, conforme pode estar revelando a fraca recuperação do consumo agregado (especialmente de bens dependentes da renda), há razões para suspeitar que a insegurança crescente quanto ao futuro do trabalho e da renda tem mantido as famílias mais cautelosas quanto à sua disposição de gasto. No mesmo sentido, é de se esperar que conforme as indenizações trabalhistas e os benefícios sociais derivados das ocupações formais vão ficando cada vez mais restritos, o caráter de estabilizador automático ou mesmo de fator contracíclico da regulação trabalhista vai perdendo eficácia, tornando mais difícil a retomada da atividade econômica.

Em última instância, portanto, ao menos até o momento de elaboração deste estudo, as evidências indicam que a redução de direitos do trabalho que resultaram da reforma de 2017 não apenas se mostrou inócua do ponto de vista econômico, como pode estar tornando ainda mais débil o metabolismo do já problemático capitalismo brasileiro. Noutras palavras, ao contrário do que anunciava propaganda reformista, parece cada vez mais evidente que, na ausência de um sistema de regulação eficaz e de uma rede de proteção social mais sólida – tal qual projetados pela Constituição Federal (CF) de 1988 – fragilizam-se os nexos econômicos e sociais do país, retirando tração do dínamo que deveria garantir força à expansão da economia e do emprego.

| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADASCALITEI, D; MORANO, C. P. (2016). Drivers and effects of labour market reforms: evidence from a novel policy compendium. *IZA Journal of Labor Policy*. Disponível em: <https://bit.ly/2H92JTD>.

ÁLVAREZ, I.; UXÓ, J.; FEBRERO, E. (2018). Internal devaluation in a wage-led economy: the case of Spain. *Cambridge Journal of Economics*, 2018, p. 1-26. Disponível em: <https://bit.ly/2UJdlB1>.

CAPALDO, J.; IZURETA, A. (2012). The Imprudence of Labour Market Flexibilization in a Fiscally Austere World. Working Paper, N° 112. *Economic & Social Affairs*. New York: United Nations, April 2012. Disponível em: <https://goo.gl/X9Qomy>.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA – CNI (2012) 101 propostas para modernização trabalhista / Emerson Casali (Coord.) – Brasília: CNI. Disponível em: <https://bit.ly/37GP8RA>.

FECOMERCIO – Federação do Comércio do Estado de São Paulo (2020) Pesquisas. Disponível em: <https://www.fecomercio.com.br/pesquisas/indices>.

FERREIRA, A. N. (2014) *Desemprego e teoria macroeconômica*. Texto para Discussão n. 231, Instituto de Economia/Unicamp. Campinas-SP: Unicamp. Disponível em: <https://bit.ly/36ZzPjA>.

IBRE (2020) Observatório da Produtividade. Fundação Getúlio Vargas. Rio de Janeiro: FGV. Disponível em: <https://bit.ly/3h5wEwu>.

IEDI (2020). O retrocesso exportador da indústria. Carta do IEDI, nº 974. São Paulo: IEDI, 31/01/2020. Disponível em: <https://www.printfriendly.com/p/g/b65GVN>.

INFOMONEY (2020) Fundos imobiliários ganham 427 mil novos investidores em 2019, com número recorde de ofertas. São Paulo: portal *Infomoney*, 04/02/2020. Disponível em: <https://bit.ly/3bdxPHL>.

KLEINKNECHT, A. (2015). How ‘structural reforms’ of labour markets harm innovation. Institute for Economic and Social Research. Berlin: *Hans Böckler Stiftung*. Disponível em: <https://goo.gl/3hmtct>.

PIASNA, M.; MYANT, A. (2017) Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation. Brussels: *ETUI Printshop*.

MANZANO, M. (2017) *Doze anos de desenvolvimento contingente no Brasil*. Tese de doutoramento, Instituto de Economia da Unicamp. Campinas, SP: Unicamp. Disponível em: <https://bit.ly/37IVy2A>.

MANZANO, M.; CALDEIRA, C. (2018) Dinâmica recente do mercado de trabalho ainda nos marcos da CLT. In: José Krein; Denis Gimenez; Anselmo dos Santos. (Org.). *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. 1ed. Campinas: Editora Curt Nimuendajú, 2018, v., p. 69-94. Disponível em: <https://bit.ly/2UrmPAK>.

VALOR ECONÔMICO (2020) Demanda alta puxa preços de terrenos. São Paulo: *Jornal Valor Econômico*, 04/02/2020. Disponível em: <https://globo/3998TPJ>.

VELOSO, F.; MATOS, S.; PERUCHETTI, P. (2020) *Produtividade do trabalho: o motor do crescimento econômico de longo prazo*. Rio de Janeiro: FGV/IBRE. Disponível em <https://bit.ly/3802OFg>.

VERGEER, Robert; KLEINKNECHT, Alfred (2014) Do labour market reforms reduce labour productivity growth? A panel data analysis of 20 OECD countries (1960–2004). *International Labour Review*, Vol. 153, Nº. 3. Disponível em: <https://bit.ly/31zwMxf>.

CAPÍTULO 2

**IMPACTOS
DA REFORMA
TRABALHISTA
SOBRE O
MERCADO DE
TRABALHO**

EUGENIA LEONE, MARILANE TEIXEIRA
E PAULO BALTAR

| 1. INTRODUÇÃO

Este texto examinará o desempenho do mercado de trabalho no conjunto do país depois da recessão, durante a lenta e difícil recuperação da atividade da economia brasileira, comparando os quartos trimestres dos anos 2016 a 2019. O propósito é apontar diferenças entre os anos 2017 e 2018-2019, com base nos dados da PNADC do IBGE, visando reunir elementos para ajudar a esclarecer se a redução da proteção institucional dos trabalhadores com as mudanças nas leis do trabalho em 2017 diminui ou aumenta as dificuldades para a retomada da atividade da economia, após a recessão de 2015-2016.

Contrariando os argumentos dos favoráveis à reforma trabalhista, o balanço de três anos de sua implementação indica uma economia estagnada, conforme assinala Manzano (2020)¹, investimentos não concretizados e taxas de desemprego e informalidade em alta. Essas considerações estão apoiadas em pesquisas e publicações como aponta o livro *Reforma Trabalhista no Brasil: Promessas e Realidade*, publicado em 2019 (Krein, Vêras de Oliveira, Filgueiras). A tese de que o excesso de legislação trabalhista cria obstáculos à livre movimentação dos mercados, à atividade econômica e aos investimentos não encontra respaldo nos indicadores de mercado do trabalho (Teixeira, 2019). A hipótese que norteia o presente

1. Consultar artigo nesta coletânea.

texto é a de que a flexibilização da legislação do trabalho não foi capaz de contornar a falta de dinamismo econômico, bem como acentuou ainda mais as disparidades no mercado de trabalho.

O presente artigo está estruturado em cinco momentos. Depois de breve análise do desempenho da economia brasileira desde 2014 a 2019, no segundo item deste texto, será examinada no terceiro item a condição de atividade da população com 14 ou mais anos de idade, separando homens e mulheres, brancos e negros. Na análise da condição de atividade da População em Idade Ativa (PIA) foi utilizada a metodologia tradicional que separa a PIA em pessoas ocupadas, desempregadas e inativas. A análise incorporou as mudanças metodológicas introduzidas pelo IBGE, seguindo orientação da OIT (Organização Internacional do Trabalho) que define a subutilização de força de trabalho de um modo mais amplo, incluindo além do desemprego aberto da metodologia tradicional, os inativos considerados próximos da atividade econômica (força de trabalho potencial) e os subocupados por insuficiência de horas trabalhadas. No quarto item são examinados os dados de informalidade, as oportunidades ocupacionais criadas pela economia em lenta recuperação, comparando 2017 com 2019 e destacando a posição na ocupação, o tipo de ocupação, a evolução do trabalho assalariado e por conta própria no setor privado e em domicílios e os ocupados sem contribuição previdenciária. Finalmente, o quinto item reúne as principais conclusões.

| 2. ANÁLISE ECONÔMICA

O PIB vinha desacelerando o crescimento, mas em 2014 deixou de aumentar e teve expressiva queda em 2015 e 2016 (Tabela 1). Examinando os componentes da demanda efetiva, verifica-se que o consumo das famílias continuou desacelerando em 2014 e o consumo do governo deixou de aumentar, mas o principal responsável pelo mau desempenho do PIB em 2014 foi uma expressiva diminuição do investimento e secundariamente uma queda da exportação. A queda do investimento se

aprofundou em 2015 e 2016 e o consumo das famílias também diminuiu, embora bem menos intensamente que a verificada com o investimento.

**Tabela 1 - Indicadores de atividade econômica:
taxas de crescimento anual (2013 a 2019)**

Períodos	PIB	Consumo famílias	Consumo governo	FBKF	EXP	IMP
2013-2014	0,50	2,25	0,81	-5,41	-1,57	-2,27
2014-2015	-3,55	-3,22	-1,44	-19,16	6,82	-14,19
2015-2016	-3,28	-3,84	0,21	-13,95	0,86	-10,34
2016-2017	1,32	1,98	-0,67	2,59	4,91	6,72
2017-2018	1,32	2,06	0,36	2,76	4,00	8,34
2018-2019	1,14	1,84	-0,44	3,87	-2,54	1,11

FONTE: IBGE: CONTAS NACIONAIS - ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

A intensa queda do investimento por três anos consecutivos fez com que a totalidade dos investimentos realizados ao longo de 2016 fosse de uma magnitude equivalente a somente 65,8% dos investimentos realizados no ano 2013. A queda acumulada no consumo das famílias em 2015 e 2016 foi de 6,9%, fazendo o consumo das famílias em 2016, ter magnitude equivalente a 95,2% do consumo das famílias verificado em 2013. O comércio de bens e serviços com outros países contribuiu para que não fosse ainda maior a queda do PIB no acumulado dos dois anos de recessão (6,7%). A exportação de bens e serviços do ano 2016 foi 7,7% maior do que a de 2014 e a importação de bens e serviços foi 23,1% menor.

O PIB deixou de cair em 2017 porque investimento e consumo das famílias deixaram de cair, mais a retomada está sendo muito difícil. Assim, em 2019, o nível do consumo das famílias é ainda 1,4% menor do que em 2014 e o volume de investimento continua 27,9% menor que o de 2013. O comércio de bens e serviços com outros países não se mostrou uma alternativa para a retomada da atividade econômica, pois o superávit deste comércio foi obtido mais por causa da queda das importações do que da expansão das exportações e a lenta retomada da atividade econômica

foi suficiente para fazer o ritmo de crescimento das importações superar o das exportações. Uma retomada mais firme da atividade econômica, então, supõe maior intensidade do aumento do investimento e do consumo, sendo que uma parcela importante do investimento é induzida pela ampliação do consumo de famílias e do governo.

Examinando o desempenho dos diferentes setores de atividade, ressalta o papel da indústria de transformação e da construção civil na paralisação do crescimento do PIB, em 2014, e na queda da atividade econômica, em 2015 e 2016, prejudicando fortemente as atividades do comércio e dos transportes (Tabela 2). As quedas da produção manufatureira e da construção civil começaram já em 2014 e se agravaram em 2015 e 2016, sendo que a atividade da construção civil continuou diminuindo até 2018. Em 2019, a produção da indústria de transformação foi ainda 13% menor que a de 2013 enquanto a atividade da construção civil, em 2019, foi equivalente a 71,1% da de 2013. No comércio e no transporte, os níveis de atividade foram 7,6% e 6,6% menores que em 2014.

Tabela 2 - Indicadores de atividade econômica: taxas de crescimento anual dos setores de atividade (2013 a 2019)

Períodos	Agropec.	Extrativa	Transf.	Util. Publica	Const.	Comércio
2013-2014	2,79	9,05	-4,69	-1,94	-2,14	0,56
2014-2015	3,31	5,70	-8,48	-0,39	-9,00	-7,30
2015-2016	-5,22	-1,22	-4,77	6,47	-9,98	-6,63
2016-2017	14,15	4,92	2,31	0,92	-9,25	2,31
2017-2018	1,37	0,84	1,55	2,62	-3,82	2,52
2018-2019	1,25	-1,07	0,09	1,91	1,55	1,78
2013-2014	1,49	5,24	-0,56	0,73	1,87	0,10
2014-2015	-4,32	-0,99	-0,12	-0,38	-3,72	0,24
2015-2016	-5,58	-2,01	-3,42	0,17	-1,33	0,26
2016-2017	0,98	1,41	-1,15	1,33	0,68	0,08
2017-2018	2,02	0,96	0,02	3,17	1,50	0,28
2018-2019	0,21	4,06	1,05	2,26	1,29	0,04

FONTE: IBGE: CONTAS NACIONAIS - ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Setores como os da agropecuária, serviço de utilidade pública (água, gás e eletricidade), extração mineral, informação e comunicação e atividades imobiliárias não tiveram queda tão pronunciada de produção na recessão e em 2019 o nível de atividade superou o de 2014, principalmente na agropecuária (14,7%), serviço de utilidade pública (11,9%) e extração mineral (9,3%). No entanto, mesmo no caso da agropecuária, a ampliação da atividade no ritmo anual médio de 2,8% embora contraste com o do conjunto da economia, não foi muito intenso nem suficiente para erguer o conjunto das atividades de uma economia tão grande e complexa como a brasileira.

As mudanças nas leis do trabalho ocorreram no início da lenta retomada da atividade econômica em 2017. A questão que se coloca é se essas alterações que reduziram a proteção institucional dos trabalhadores ajudam ou dificultam a retomada de atividade da economia. Embora ainda seja cedo para ter os elementos necessários para uma análise mais completa, é possível procurar verificar se a continuação da lenta retomada da atividade da economia, em 2018 e 2019, modificou aspectos importantes da condição de atividade e as oportunidades para ocupar a população ativa brasileira.

| 3. CONDIÇÃO DE ATIVIDADE

3.1 INDICADORES TRADICIONAIS

3.1.1 Taxa de atividade

A taxa de atividade, no conceito tradicional (PEA/PIA), aumentou entre 2016 e 2017 e depois oscilou ligeiramente. Comparando 2019 com 2016, o aumento foi de 0,5 pontos percentuais (Tabela 3). O aumento foi pequeno, mas impediu uma desaceleração ainda maior do crescimento da PEA. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o ritmo anual de crescimento da população com 14 anos e mais (PIA) passou de 1,2% entre os quartos trimestres de 2016 e 2017 para 1,0% entre os quartos trimestres de 2017 e 2019. Quanto à PEA, nos mesmos períodos, a desaceleração foi maior, de 1,8% ao ano para 1,0% ao ano.

Tabela 3 - Taxa de atividade das pessoas de 14 anos e mais de idade por sexo e raça (4º trimestres de 2016 a 2019)

Ano	Total	Homens			Mulheres		
		Total	Branco	Negros *	Total	Branca	Negras *
2016	61,4	72,0	72,7	71,5	51,6	53,1	50,4
2017	61,8	72,0	73,0	71,3	52,5	53,7	51,5
2018	61,7	71,5	71,9	71,3	52,8	54,0	51,7
2019	61,9	71,6	72,3	71,1	53,1	54,7	51,9

FONTES: MICRODADOS PNADC/IBGE - ELABORAÇÃO PRÓPRIA. *CATEGORIAS PRETA E PARDA DA VARIÁVEL DE COR/RAÇA DO IBGE. OBS. TAXA DE ATIVIDADE: PEA/PIA.

Assim, em 2017, o ritmo de crescimento da PEA era expressivo porque combinava um aumento significativo de população em idade ativa com um aumento de taxa de atividade, mas o crescimento da PIA perdeu força e a taxa de atividade deixou de aumentar e passou a oscilar. Não obstante, um crescimento da PEA de 1,0% ao ano significa colocar na atividade econômica pouco mais de 1 milhão de pessoas a cada ano, quantidade ainda expressiva, porém, bem menor do que o aumento da PEA entre 2016 e 2017, que foi de cerca de 1,9 milhão de pessoas.

A dinâmica de comportamento da PEA foi muito diferente entre homens e mulheres neste período. O intenso crescimento da PEA em 2017 ocorreu somente entre as mulheres (3,2%), muito maior que o verificado entre os homens (0,8%). O intenso aumento da PEA feminina em 2017 resultou de aumento na taxa de atividade e também de um forte crescimento da população em idade ativa (com 14 anos e mais de idade) que foi muito mais rápido que o verificado com os homens dessa idade (1,6% e 0,8% respectivamente). O aumento da taxa de atividade feminina continuou em 2018 e 2019, embora mais suavemente que em 2017, mas foi muito intensa a redução do ritmo de crescimento da PIA feminina (1,1% na média dos anos 2018 e 2019, sendo que a população masculina com essa idade continuou crescendo 0,8% ao ano). A diminuição na intensidade do crescimento da PIA feminina diminuiu o ritmo de crescimento das mulheres que fazem parte da PEA de 3,2% em 2017 para 1,7% na média dos anos 2018 e 2019.

O crescimento da PEA masculina nesses dois anos também ocorreu em ritmo inferior ao de 2017 (0,8 e 0,5% respectivamente), mas a PEA masculina que já crescia mais lentamente em 2017 manteve o ritmo e houve redução da taxa de atividade masculina no ano 2018. Assim, as mulheres são as principais responsáveis pela preservação de um ainda expressivo aumento da PEA em 2018 e 2019 e pela forte desaceleração desse crescimento entre 2017 e 2018-2019.

O contraste entre as dinâmicas de crescimento da PEA por sexo elevou a participação feminina na PEA de 43,9% em 2016 para 45,1% em 2019 (Tabela 4). Em 2017, as mulheres contribuíram com 76,4% da ampliação da PEA total de quase 1,9 milhão de pessoas, enquanto no aumento médio anual de cerca de 1 milhão de pessoas na PEA total de 2018 e 2019, a participação feminina foi de 75,3%, confirmando que a dinâmica da PEA feminina foi fundamental tanto para a desaceleração do crescimento da PEA total, como também para o fato do crescimento da PEA total continuar ainda significativo em 2018 e 2019. Nesses dois anos, o aumento da PEA masculina foi em média de 265 mil pessoas por ano, enquanto o da PEA feminina foi de 810 mil pessoas.

Tabela 4 - Distribuição da PEA por sexo e cor (4º trimestres de 2016 a 2019)				
	2016	2017	2018	2019
Sexo				
Homem	56,1	55,5	55,2	54,9
Mulher	43,9	44,5	44,8	45,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
Cor *				
Branca	45,0	44,3	43,7	43,2
Negra	54,1	54,8	55,2	55,7
Outra cor	0,9	0,9	1,1	1,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTE: MICRODADOS PNADC/IBGE - ELABORAÇÃO PRÓPRIA. *CATEGORIAS PRETA E PARDA DA VARIÁVEL DE COR/RAÇA DO IBGE.

A taxa de atividade é um pouco maior entre as pessoas brancas do que entre as pessoas negras, tanto para homens como para as mulheres, e a diferença é maior entre as mulheres do que entre os homens² (Ver novamente Tabela 3). As diferenças de taxa de atividade por cor oscilaram, mas as diferenças em 2019 são semelhantes às de 2016, tanto para os homens como para as mulheres. As taxas de atividade dos homens em 2019 são pouco menores do que em 2016 (0,4 pontos percentuais), enquanto no caso das mulheres aumentou (1,6 ponto percentual). Porém, o que marcou a diferença na dinâmica da PEA por cor não foi tanto a evolução das taxas de atividade, mas sim as diferenças de dinâmica do crescimento da PIA por cor. Entre 2016 e 2019, o crescimento médio anual da PIA feminina negra foi de 2,2% e o da PIA feminina branca foi de somente 0,1%, enquanto a PIA masculina negra aumentou 1,8% a.a. e a branca diminuiu 2,3% no conjunto do período. É possível que esses resultados estejam refletindo problemas de comparabilidade no tempo devido à autodeclaração da cor, tendo ocorrido mudanças de comportamento na declaração das pessoas, aumentando a propensão para declarar as cores parda e preta. Em todo caso, a proporção da população negra na PEA total aumentou de 54,1% em 2016 para 55,7% em 2019.

Assim, a avaliação do que está ocorrendo no mercado de trabalho com a dificuldade de retomada da atividade da economia e os efeitos que possam ter as mudanças nas leis do trabalho, em termos de facilitarem ou dificultarem essa retomada, deve levar em conta que o crescimento da PEA ainda é muito expressivo e fundamentalmente feminino e de cor negra.

3.1.2 Taxa de desemprego

A queda da atividade econômica em 2015 e 2016 elevou a taxa de desemprego, que ficou muito alta no último trimestre de 2016 (Tabela 5). Há, entretanto, grandes diferenças nas taxas de desemprego por sexo e pela cor das pessoas. Assim, no último trimestre de 2016, a diferença de taxas de desemprego por sexo foi de 3,1 pontos percentuais e entre

2. Essas diferenças de taxa de atividade por sexo e cor das pessoas têm estreita relação com a condição socioeconômica das pessoas. Sobre a relação entre taxa de atividade feminina e condição socioeconômica, ver LEONE (2019).

pessoas brancas e negras foi ainda maior, 4,1 pontos percentuais. Para brancos e negros, as mulheres têm taxas de desemprego maior que a dos homens, mas a diferença por sexo é bem maior entre os negros do que entre os brancos (4,1 e 2,2 pontos percentuais, respectivamente). Em todo caso, a taxa de desemprego dos homens negros é maior do que a taxa de desemprego das mulheres brancas. Como na população ativa negra a proporção de homens é maior do que na população ativa branca (57,4% e 54,6%, respectivamente), as diferenças de taxa de desemprego por cor são maiores ainda se controlamos a variável sexo. Assim, a diferença de taxa de desemprego por cor é de 3,9 pontos percentuais entre os homens e de 5,9 pontos percentuais entre as mulheres.

Ano	Total	Homens			Mulheres		
		Total	Branco	Negros *	Total	Branco	Negros *
2016	12,0	10,7	8,5	12,4	13,8	10,7	16,5
2017	11,8	10,5	8,5	12,1	13,4	10,7	15,9
2018	11,6	10,1	8,0	11,7	13,5	10,6	15,9
2019	11,0	9,2	7,4	10,6	13,1	10,1	15,6

FORNTE: MICRODADOS PNADC/IBGE - ELABORAÇÃO PRÓPRIA. *CATEGORIAS PRETA E PARDA DA VARIÁVEL DE COR/RAÇA DO IBGE. OBS. TAXA DE DESEMPREGO: DESEMPREGADOS/PEA.

A atividade econômica deixou de diminuir em 2017, mas foi muito pequeno o aumento anual do PIB depois de 2016. A população ocupada que diminuiu em 2015 e 2016, aumentou 2,1% em 2017 e somente 1,5% na média dos anos 2018-2019 (1,1% em 2018 e 2% em 2019). Como a PEA continuou crescendo significativamente, embora diminuindo de ritmo entre 2017 e 2018-2019, foi pequena a redução do número de desempregados desde 2017. O número de desempregados diminuiu somente 0,1% em 2017 e 5,2% entre 2017 e 2019 (queda no número de desempregados no ritmo médio anual de 2,6%). A elevação no ritmo de queda do número de desempregados em 2018-2019 se deve a desaceleração no crescimento da PEA, já que o ritmo de aumento da população ocupada em 2018-2019 foi menor do que o de 2017.

Como visto, a dinâmica da PEA feminina foi a responsável tanto pela redução do crescimento da PEA como do fato desse crescimento ainda ser significativo. O crescimento da PIA feminina ainda era muito intenso em 2017 e diminuiu em 2018-2019 e houve aumento na taxa de atividade feminina enquanto entre os homens a PIA já estava crescendo mais lentamente em 2017 e manteve o ritmo de crescimento em 2018-2019, mas a taxa de atividade dos homens diminuiu entre 2017 e 2018-2019.

O crescimento da população ocupada feminina foi de 3,6% em 2017 e de 2% em 2018-2019 e o da população ocupada masculina foi de 1% em 2017 e de 1,2% em 2018-2019. O desemprego feminino aumentou 0,8% em 2017 e 0,3% em 2018-2019, enquanto o desemprego masculino diminuiu 1% em 2017 e 11,2% em 2018-2019. Assim, embora o crescimento da população ocupada feminina continuasse maior do que a população ocupada masculina em 2018-2019, a diferença diminuiu devido à perda de intensidade do crescimento da população ocupada feminina e apesar da intensa desaceleração no crescimento da PEA feminina, o número de mulheres desempregadas continuou aumentando depois de 2016, enquanto o número de homens desempregados começou a diminuir em 2017 e a redução se intensificou em 2018-2019. Como a PEA feminina continua aumentando mais intensamente que a masculina, a taxa de desemprego de homens e de mulheres diminuiu lentamente desde 2017. A taxa de desemprego masculina caiu um ponto percentual entre 2016 e 2019 enquanto a das mulheres diminuiu 0,7 pontos percentuais, mantendo muito elevada a diferença de taxa de desemprego por sexo. Em consequência da queda de homens desempregados e aumento do número de mulheres desempregadas, a proporção de mulheres entre os desempregados aumentou de 50,3% em 2016 para 53,8% em 2019 (Tabela 6). A participação das mulheres no aumento da população ocupada total foi de 73,5% em 2017 e 56,8% em 2018-2019, sendo que o aumento da população ocupada total em 2017 foi de 1,4 milhão de pessoas e somente 790 mil pessoas na média dos anos 2018-2019. O ritmo de crescimento do PIB vinha sendo de 1,3% ao ano, desde 2017, mas seu efeito em termos de geração de oportunidades de ocupação diminuiu depois de 2017, afetando principalmente a ocupação de mulheres.

**Tabela 6 - Distribuição dos desempregados por sexo e cor
(4º trimestres de 2016 a 2019)**

Sexo	2016	2017	2018	2019
Homem	49,7	49,3	47,9	46,2
Mulher	50,3	50,7	52,1	53,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
Cor*				
Branca	35,6	35,6	34,7	34,2
Negra	63,6	63,7	64,5	64,9
Outra cor	0,7	0,6	0,8	0,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

FORNTE: MICRODADOS PNADC/IBGE - ELABORAÇÃO PRÓPRIA. *CATEGORIAS PRETA E PARDA DA VARIÁVEL DE COR/RAÇA DO IBGE.

As diferenças de taxas de desemprego por cor também continuaram elevadas em 2019 (Ver novamente Tabela 5). Entre os homens, a diferença de taxa de desemprego por cor passou de 3,9 para 4,2 pontos percentuais entre 2016 e 2019, enquanto entre as mulheres diminuiu a diferença passando de 5,8 para 5,5 pontos percentuais. A proporção de negros na população desempregada aumentou de 63,6% para 64,9% (Ver novamente Tabela 6).

A dificuldade de retomada da atividade da economia brasileira pode estar afetando a relação entre atividade econômica e geração de oportunidades ocupacionais. Como a PEA ainda cresce significativamente, embora em ritmo mais lento, observam-se dificuldades para uma redução mais intensa do número de desempregados, principalmente da população feminina e negra. É duvidoso que as alterações verificadas nas leis do trabalho, no sentido de aumentar a liberdade de ação dos empregadores, venham ajudar a economia brasileira a ter mais atividade e a gerar mais oportunidades ocupacionais.

3.1.3 Taxa de Ocupação

O PIB de 2019 foi ainda 3,1% menor que o de 2014, mas a população ocupada foi 2,3% maior, indicando que o PIB por pessoa ocupada em 2019 é 5,3% menor que o de 2014. Na retomada da atividade econômica

desde 2017 a 2019, o aumento de 3,8 % do PIB foi menor do que o aumento de 5,2% na população ocupada, indicando que continuou diminuindo o PIB por pessoa ocupada. O baixo ritmo anual de crescimento do PIB se manteve ao longo da retomada, mas o crescimento da população ocupada perdeu intensidade em 2018-2019. Não obstante, mesmo em 2018-2019, o crescimento da população ocupada foi mais intenso do que a ampliação do PIB (1,5% e 1,2%, respectivamente).

O crescimento da população ocupada desproporcional ao crescimento do PIB, com a lenta retomada da atividade econômica fez a taxa de ocupação aumentar nos anos 2017 e 2019 (Tabela 7), mas neste último ano, a taxa de ocupação ainda é menor do que a verificada em 2014, antes da recessão (51,1% e 56,9%, respectivamente). O aumento da taxa de ocupação em 2017 reflete o aumento da taxa de atividade (61,4% para 61,8%), mais do que a queda na taxa de desemprego (12% para 11,8%), enquanto o aumento da taxa de ocupação em 2019 reflete a redução da taxa de desemprego (11,6% para 11%), já que a taxa de atividade deixou de aumentar e passou a oscilar desde 2017, sendo que a diminuição na taxa de desemprego, neste período, resultou do menor crescimento da PEA, já que o ritmo de aumento da população ocupada diminuiu, depois de 2017, apesar de ter-se mantido o ritmo lento de aumento anual do PIB.

Tabela 7 - Taxas de ocupação das pessoas de 14 anos e mais de idade por sexo e cor (4º trimestres de 2016 a 2019)

Ano	Total	Homens			Mulheres		
		Total	Branco	Negro *	Total	Branca	Negra *
2016	54,0	64,4	66,5	62,7	44,5	47,5	42,1
2017	54,5	64,5	66,8	62,7	45,4	48,0	43,3
2018	54,5	64,3	66,2	62,9	45,7	48,3	43,5
2019	55,1	65,0	66,9	63,6	46,2	49,2	43,8

FONTE: MICRODADOS PNADC/IBGE - ELABORAÇÃO PRÓPRIA. *CATEGORIAS PRETA E PARDA DA VARIÁVEL DE COR/RAÇA DO IBGE. OBS. TAXA DE OCUPAÇÃO: OCUPADOS/PIA.

Além de não ter voltado ao patamar anterior a recessão, com o lento aumento da atividade econômica desde 2017, as diferenças de taxa de ocupação por sexo e cor das pessoas continuaram grandes em 2019. Em 2016, a diferença de taxa de ocupação em favor dos homens era de 19,9 pontos percentuais, diferença que diminuiu muito pouco, pois foi de 18,8 pontos percentuais em 2019. Já a diferença de taxa de ocupação em favor dos brancos era de 4,3 pontos percentuais em 2016 (56,4% e 52,1%, respectivamente) e diminuiu para 3,9 pontos percentuais em 2019 (57,3% e 53,4%, respectivamente).

Apesar de continuarem grandes as diferenças de taxa de ocupação por sexo e cor, a proporção de mulheres e negros na população ocupada aumentou entre 2016 e 2019 (Tabela 8). Houve uma pequena diferença no aumento da taxa de ocupação em favor das mulheres e dos negros e essas parcelas da população tiveram crescimento mais intenso da PIA do que as populações masculina e branca. Os aumentos simultâneos da participação de mulheres e negros tanto na população ocupada como na população desempregada refletem seus respectivos aumentos de participação na população economicamente ativa.

Tabela 8 - Distribuição dos ocupados por sexo e cor (4º trimestres de 2016 a 2019)				
Sexo	2016	2017	2018	2019
Homem	57,0	56,3	56,1	55,9
Mulher	43,0	43,7	43,9	44,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
Cor *				
Branca	46,3	45,5	44,9	44,3
Negra	52,8	53,6	54,0	54,6
Outra cor	0,9	0,9	1,1	1,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTE: MICRODADOS PNADC/IBGE - ELABORAÇÃO PRÓPRIA. *CATEGORIAS PRETA E PARDA DA VARIÁVEL DE COR/RAÇA DO IBGE.

Assim, para avaliar o significado das dificuldades de retomada de atividade da economia brasileira, desde 2017, em termos de geração de oportunidades ocupacionais, é necessário examinar detalhadamente a

natureza das ocupações criadas e eliminadas e como foram afetadas pela desaceleração do crescimento das ocupações, em 2018-2019. Antes, porém, reavaliaremos a evolução na condição de atividade da população, usando os novos conceitos introduzidos pelo IBGE.

3.2 NOVOS INDICADORES

O IBGE, seguindo orientações da OIT, redefiniu os conceitos para indicar a condição de atividade das pessoas com 14 anos ou mais de idade. Em primeiro lugar foi ampliado o conceito de PEA. O conceito de PEA ampliada inclui a PEA tradicional mais o que se considerou como inativos com potencial para participar da atividade econômica (Força de trabalho potencial). A *força de trabalho potencial* é a população de 14 anos e mais de idade que não estava ocupada ou desempregada, porém buscou trabalho sem estar disponível para trabalhar na semana de referência ou estava disponível para trabalhar na semana de referência, mas não buscou trabalho por acreditar que não havia trabalho apropriado e acessível na proximidade da localidade da residência. Esta segunda parcela da força de trabalho potencial que está disponível, mas não buscou trabalho constitui o *desalento*, para o IBGE.

Além disso, o IBGE passou a identificar a *subocupação por insuficiência de horas trabalhadas* como sendo as pessoas ocupadas na semana de referência que trabalhavam habitualmente menos de 40 horas e gostariam de trabalhar mais horas que as habitualmente trabalhadas, ou seja, com disponibilidade para trabalhar mais horas no período de trinta dias a partir do início da semana de referência.

Para o IBGE, a subutilização da PEA ampliada é medida pela *taxa composta da subutilização da força de trabalho* que é definida pela razão entre de um lado, a soma dos desempregados, subocupados por insuficiência de horas e força de trabalho potencial e, de outro, a PEA ampliada.

O IBGE achou conveniente redefinir os conceitos de condição de atividade para poder captar melhor os efeitos de variações no ritmo de atividade da economia sobre o grau de subutilização da for-

ça de trabalho. Assim, por exemplo, uma queda brusca do ritmo de atividade pode levar algumas pessoas que procurariam trabalho e estariam disponíveis para trabalhar na semana de referência a não estarem disponíveis para trabalhar na semana de referência, ou estando disponíveis, não tomaram medidas concretas para procurar trabalho. Nos conceitos tradicionais de condição de atividade, as pessoas nessa situação seriam consideradas inativas e, portanto, fora da PEA. No entanto, essas pessoas inativas estão muito próximas de participar da PEA, particularmente se houver um aumento da atividade da economia gerando mais oportunidades de emprego. Essas pessoas fariam parte do aumento da subutilização da força de trabalho provocada pela queda do ritmo de atividade da economia.

Além disso, o aumento do número de pessoas subocupadas por insuficiência de horas trabalhadas ao diminuir o ritmo de atividade da economia também é uma indicação de aumento da subutilização da força de trabalho, ao lado do aumento do número de desempregados. Nos conceitos tradicionais, as pessoas subocupadas por insuficiência de horas trabalhadas seriam consideradas ocupadas.

Em 2014, antes da queda na atividade econômica, a força de trabalho potencial ampliou a PEA tradicional em 4,3% (Tabela 9). É então expressivo o número de pessoas que não procuraram trabalho, mas estão disponíveis para trabalhar ou não estando disponíveis para trabalhar, tomaram medidas concretas para buscar um trabalho. Essa força de trabalho potencial, comparativamente à PEA tradicional, é particularmente elevada entre as mulheres, especialmente no caso das mulheres negras. A falta de oportunidades ocupacionais adequadas, mesmo em um momento de atividade econômica não tão desfavorável ao mercado de trabalho, como em 2014, deixa um contingente expressivo de pessoas na inatividade, mas muito próximas da participação na atividade econômica, especialmente no caso das mulheres negras. Como proporção da força de trabalho potencial, o desalento é particularmente elevado entre homens negros e relativamente mais baixo entre as mulheres brancas (Tabela 10).

Tabela 9 - Força de trabalho potencial em relação à PEA das pessoas de 14 anos e mais de idade por sexo e cor (4º trimestres de 2014, 2016, 2017 e 2019)

Ano	Total	Homens		Mulheres	
		Branco	Negro	Branca	Negra
2014	4,3	1,9	3,6	4,0	8,4
2016	6,5	3,0	6,0	5,5	11,8
2017	7,3	3,5	6,7	6,9	12,4
2019	7,3	3,5	6,7	6,0	12,7

FONTE: MICRODADOS PNADC/IBGE - ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Tabela 10 - Desalento em relação à Força de trabalho potencial das pessoas de 14 anos e mais de idade por sexo e cor (4º trimestres de 2014, 2016, 2017 e 2019)

Ano	Total	Homens		Mulheres	
		Branco	Negro	Branca	Negra
2014	37,3	35,8	44,5	29,4	37,1
2016	57,9	56,4	66,6	47,5	56,9
2017	56,9	56,9	65,8	47,4	55,4
2019	59,7	56,2	70,5	46,4	58,7

FONTE: MICRODADOS PNADC/IBGE - ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Confirmando a justificativa da redefinição dos conceitos para expressar a condição de atividade das pessoas, a intensa ampliação da força de trabalho potencial é uma das manifestações importantes do impacto da queda na atividade econômica sobre a condição de atividade das pessoas. O aumento da força de trabalho potencial em relação à PEA (tradicional) com a queda da atividade econômica ocorre de modo generalizado afetando homens e mulheres, brancos e negros (Ver novamente Tabela 9). A proporção desalentada da força de trabalho potencial aumentou fortemente na recessão confirmando que o desalento é uma manifestação importante do efeito da queda da atividade econômica sobre a condição de atividade das pessoas (Ver novamente Tabela 10).

A lenta retomada da atividade econômica desde 2017 reduziu a intensidade do aumento da força de trabalho potencial, mas em 2019 a relação entre força de trabalho potencial e PEA tradicional continuou muito maior do que em 2014. Em termos de pontos percentuais, os maiores aumentos ocorreram para mulheres negras (4,3) e homens negros (3,1) do que para as mulheres brancas (2,0) e homens brancos (1,6).

O outro componente da mudança nos conceitos para examinar a condição de atividade foi a identificação das pessoas ocupadas que se consideram subocupadas por insuficiência de horas trabalhadas. Em 2014, 5,1% das pessoas ocupadas se consideravam subocupadas por insuficiência de horas trabalhadas, essa proporção é maior entre as mulheres do que entre os homens e a diferença é ainda maior entre negros e brancos (Tabela 11). A recessão aumentou a incidência da subocupação por insuficiência de horas trabalhadas, mas esse aumento não foi tão intenso como o verificado no desemprego aberto e na força de trabalho potencial.

Tabela 11 - Incidência da subocupação por insuficiência de horas trabalhadas das pessoas de 14 anos e mais de idade por sexo e cor (4º trimestres de 2014, 2016, 2017 e 2019)

Ano	Total	Homens		Mulheres	
		Brancos	Negros	Brancas	Negras
2014	5,1	3,0	5,8	4,2	7,4
2016	5,8	3,3	6,3	5,1	8,8
2017	7,0	4,1	7,1	6,5	10,6
2019	7,2	4,1	7,3	6,5	10,9

FONTE: MICRODADOS PNADC/IBGE - ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

No início da lenta retomada da atividade econômica, em 2017, o desemprego aberto parou de aumentar, mas o aumento da força de trabalho potencial continuou expressivo, embora menos intenso do que na recessão e se intensificou a ampliação da incidência da subocupação por insuficiência de horas trabalhadas. Essa intensificação do aumento da incidência da subocupação por insuficiência de horas trabalhadas afetou homens e mulheres, brancos e negros, mas as diferenças se ampliaram já que comparando, 2019 com 2014, o aumento da incidência da subuti-

lização foi maior entre as mulheres negras (3,5 pontos percentuais) e as mulheres brancas (2,3 pontos percentuais) do que entre homens negros (1,5 ponto percentual) e homens brancos (1,1 ponto percentual).

A continuação da lenta retomada da atividade econômica em 2018-2019 tornou mais expressiva a diminuição do número de desempregados, mas continuou elevada a força de trabalho potencial em relação à PEA e a incidência da subocupação por insuficiência de horas trabalhadas, contribuindo para manter em nível muito elevado a taxa de subutilização da força de trabalho (Tabela 12). A redução do número desempregados em 2018-2019, entretanto, esteve longe de reverter o intenso aumento do desemprego aberto na recessão e, em 2019, o desemprego aberto que tinha passado de 41,8% da subutilização da força de trabalho para 50,9%, entre 2014 e 2016, ainda é de 44,5% da subutilização da força de trabalho em 2019, bem acima da proporção verificada antes da recessão.

Tabela 12 - Taxa de subutilização (%) das pessoas de 14 anos e mais de idade por sexo e cor (4º trimestres de 2014, 2016, 2017 e 2019)					
Ano	Total	Homens		Mulheres	
		Branco	Negros *	Branca	Negras *
2014	14,9	9,2	14,7	13,6	22,4
2016	22,2	14,1	22,6	19,6	31,9
2017	23,5	15,1	23,4	21,8	33,1
2019	23,0	14,2	22,3	20,7	33,2

FONTE: MICRODADOS PNADC/IBGE - ELABORAÇÃO PRÓPRIA. *CATEGORIAS PRETA E PARDA DA VARIÁVEL DE COR/RAÇA DO IBGE. OBS. TAXA DE SUBUTILIZAÇÃO= SUBUTILIZAÇÃO/(PEA+FTP).

O número de desempregados continuou muito elevado em 2019, mas os principais responsáveis pela sustentação da elevada subutilização da força de trabalho na lenta retomada da atividade econômica, desde 2017, foram a força de trabalho potencial e a subocupação por insuficiência de horas trabalhadas. A lenta retomada da atividade econômica ampliou a geração de oportunidades ocupacionais que tinha diminuído na recessão, mas é necessário examinar detalhadamente o tipo de oportunidades ocupacionais que foram criadas, que deverá proporcionar elementos para entender por que não diminuiu mais intensamente o número de de-

sempregados e por que continuaram muito elevadas a força de trabalho potencial e a subocupação por insuficiência de horas trabalhadas.

4. CARACTERÍSTICAS DA OCUPAÇÃO (FORÇA DE TRABALHO)

4.1 A POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO

O IBGE agrupa a inserção das pessoas ocupadas em dez posições. Nossa análise se concentrará em cinco inserções (empregado setor privado com carteira; empregado no setor privado sem carteira; trabalho doméstico com e sem carteira; empregado no setor público com e sem carteira e trabalho por conta própria). Os dados sobre a composição da população ocupada por posição na ocupação mostram como ela se modificou na recessão e que a lenta retomada da atividade econômica desde 2017 não reverteu essas modificações. Assim, houve uma queda na participação do emprego no setor privado com carteira de 3,7 pp entre 2014 e 2019. A principal repercussão da queda da atividade da economia na composição das posições na ocupação foi a diminuição da participação do emprego com carteira do setor privado em 1,6 pp e a retomada da atividade, em 2017, provocou outra queda de 1,5 pp e essa participação diminuiu novamente 0,6 pp entre 2017 e 2019. A contrapartida do declínio da participação do emprego com carteira do setor privado foram os aumentos de participação de empregados sem carteira do setor privado, de pequenos empregadores, do trabalho doméstico sem carteira de trabalho e dos trabalhadores por conta própria. A participação do emprego no setor privado sem carteira cresceu 1,3 pp entre 2014 e 2019 e esse aumento foi mais intenso em 2017(0,4 pp) e de 2017 a 2019 (0,5 pp), na comparação com 2014 e 2016 (0,3 pp). As participações do trabalho doméstico com e sem carteira tiveram contribuições semelhantes para o aumento de 0,4 pp na participação desta posição na ocupação na recessão. Na estagnação, entretanto, a participação do trabalho doméstico caiu 0,2 pp devido ao trabalho doméstico

com carteira. A participação do trabalho por conta própria cresceu 1,1 pp entre 2014 e 2016, 0,7 pp em 2017 e 0,8 pp entre 2017 e 2019 e a dos empregadores aumentou 0,5 pp de 2014 a 2019 e todo o aumento ocorreu na recessão (0,4) e no primeiro ano da lenta retomada (0,2 pp). Portanto, três anos de modesta retomada da atividade da economia não interrompeu o declínio da participação do emprego com carteira do setor privado e ampliou as participações de trabalhadores por conta própria, empregados sem carteira do setor privado, pequenos empregadores e trabalhadores domésticos sem carteira de trabalho. A reforma trabalhista, reduzindo a proteção dos empregados, foi implementada neste quadro de debilidade da economia e da geração de oportunidades para ocupar a população economicamente ativa que ainda cresce significativamente.

Desde 2017, o que se observa é uma redução para homens e mulheres da participação dos empregos mais protegidos do setor privado, queda de 0,7 pp e 0,6 pp para homens brancos e negros e de 0,5 pp e 0,2 pp para mulheres brancas e negras. Além disso, a ampliação da participação do setor privado sem carteira afetou a todas as pessoas 1,1 pp e 0,2 pp para mulheres brancas e negras e 0,4 pp e 0,2 pp para homens brancos e negros, nessa ordem. Isso ocorreu, especialmente, nos anos de 2018 e 2019, justamente no primeiro ano de implementação da reforma trabalhista. Para o conjunto das mulheres, entre 2017 e 2019, a participação do trabalho doméstico com registro reduziu 0,4 pp e as sem registro 0,2 pp. A participação do trabalho por conta própria cresceu para homens brancos e negros 0,7 pp e 0,8 pp e mulheres brancas e negras 1,0 pp e 1,0 pp.

Acentua-se que a reforma trabalhista, que tinha como um dos seus objetivos legalizar práticas irregulares, não alterou essas formas de contratação, que seguem impermeáveis a esses processos de mudanças.

Com isso, os dados gerais demonstram a queda da participação do emprego no setor privado com registro de 39,3% para 35,6%, ampliação do emprego do setor privado sem registro de 11,3% para 12,5% e

do trabalho por conta própria de 23,4% para 26,0%, entre 2014 e 2019. A incorporação da força de trabalho se deu basicamente pelo trabalho informal e precário. Os dados também demonstram que no período investigado não há uma mudança expressiva na distribuição entre homens e mulheres, brancas e negras, no que concerne a posição na ocupação. As pessoas estão majoritariamente no emprego com registro, sem registro e no trabalho por conta própria. Contudo, há uma predominância das pessoas negras nos trabalhos mais precários, a exemplo do emprego doméstico com e sem carteira que corresponde a principal forma de ocupação de 17,9% das mulheres negras e de 9,9% das mulheres brancas, condição que praticamente se mantém inalterada ao longo da série analisada (Tabela 13).

Tabela 13 - Posição na ocupação (%) das pessoas de 14 anos e mais de idade por sexo e cor (4º trimestres de 2014, 2016, 2017, 2018 e 2019)

	Empregado no setor privado com carteira	Empregado no setor privado sem carteira	Trabalhador doméstico com carteira e sem carteira	Empregado no setor público com carteira e sem carteira	Conta-própria	Demais posições na ocupação*	Total
2014							
Total	39,3	11,3	6,5	4,0	23,4	15,5	100,0
Mulheres negras	32,3	9,5	18,0	5,9	18,2	16,1	100,0
Mulheres brancas	39,8	7,7	10,1	5,4	17,0	20,0	100,0
Homens negros	40,1	15,8	0,9	2,7	29,5	11,0	100,0
Homens brancos	44,1	10,3	0,6	2,7	25,7	16,6	100,0
2016							
Total	37,7	11,6	6,8	3,5	24,5	15,9	100,0
Mulheres negras	31,5	9,0	18,7	5,4	19,5	15,9	100,0
Mulheres brancas	39,1	7,5	10,4	4,5	18,0	20,5	100,0
Homens negros	38,1	16,8	1,0	2,4	30,1	11,6	100,0

(CONTINUAÇÃO)

Tabela 13 - Posição na ocupação (%) das pessoas de 14 anos e mais de idade por sexo e cor (4 ^o trimestres de 2014, 2016, 2017, 2018 e 2019)							
	Empregado no setor privado com carteira	Empregado no setor privado sem carteira	Trabalhador doméstico com carteira e sem carteira	Empregado no setor público com carteira e sem carteira	Conta-própria	Demais posições na ocupação*	Total
Homens brancos	41,6	10,9	0,7	2,5	27,4	16,9	100,0
2017							
Total	36,2	12,0	6,9	4,0	25,2	15,7	100,0
Mulheres negras	30,5	9,4	18,4	5,8	20,3	15,6	100,0
Mulheres brancas	36,8	7,9	10,6	5,0	19,5	20,2	100,0
Homens negros	37,0	17,2	1,2	3,0	30,1	11,5	100,0
Homens brancos	40,0	11,6	0,7	2,6	28,1	17,0	100,0
2018							100,0
Total	35,5	12,4	6,7	4,0	25,6	15,8	100,0
Mulheres negras	30,0	9,7	17,9	5,8	21,1	15,5	100,0
Mulheres brancas	36,1	8,5	10,2	4,5	19,9	20,8	100,0
Homens negros	36,7	17,4	1,1	2,8	30,4	11,6	100,0
Homens brancos	38,9	11,8	0,7	2,8	28,7	17,1	100,0
2019							
Total	35,6	12,5	6,7	3,9	26,0	15,3	100,0
Mulheres negras	30,3	9,6	17,9	5,6	21,3	15,3	100,0
Mulheres brancas	36,3	9,0	9,9	5,4	20,5	18,9	100,0
Homens negros	36,4	17,4	1,1	2,8	30,9	11,4	100,0
Homens brancos	39,3	12,0	0,7	2,8	28,8	16,4	100,0

FONTE: MICRODADOS PNADC/IBGE - ELABORAÇÃO PRÓPRIA. * SERVIDOR PÚBLICO E ESTATUTÁRIO, EMPREGADOR E TRABALHADOR FAMILIAR AUXILIAR.

4.2 O trabalho formal e informal

A informalidade aqui caracterizada corresponde ao conceito amplo e se diferencia do IBGE³, uma vez que incorpora o trabalho por conta própria com ou sem CNPJ, contribuinte ou não da previdência social e o empregado no setor público sem carteira. Em 2014, 46,3% das pessoas ocupadas se encontravam nessa condição, em 2019 evoluiu para 50,5%. Embora tenha crescido de forma contínua para todos os segmentos no período compreendido entre 2014 e 2019, é prevacente entre as pessoas ocupadas negras, 54,5% e 53,0% para homens e mulheres, respectivamente. Contudo, foi entre homens e mulheres brancas que a informalidade evoluiu mais (5,6 pp e 4,4 pp). O maior aumento da informalidade, independentemente do sexo e da cor, ocorreu no primeiro ano da lenta retomada da atividade econômica, em 2017 (3,3 pp). Entre 2017 e 2019, a informalidade continuou aumentando, porém num ritmo mais lento (0,9 pp). O padrão de modesto crescimento que vem sustentando os resultados positivos do PIB desde 2017 está fundado em ocupações precárias e vulneráveis e com predominância nas atividades ocupacionais com menores exigências de qualificação, conforme poderá ser constatado mais adiante.

Tabela 14 - Posição na ocupação (%) agregada* das pessoas de 14 anos e mais de idade por sexo e cor (4º Trimestres de 2014 a 2019)

Ano			Homens				Mulheres			
	Total		Brancos		Negros		Brancas		Negras	
	Formais	Informais	Formais	Informais	Formais	Informais	Formais	Informais	Formais	Informais
2014	53,7	46,3	57,7	42,3	49,0	51,0	59,9	40,1	50,0	50,0
2015	52,8	47,2	55,9	44,1	47,3	52,7	60,4	39,6	49,7	50,3
2016	52,5	47,5	55,3	44,7	47,3	52,7	60,0	40,0	49,7	50,3
2017	50,4	49,6	53,2	46,8	46,2	53,8	56,8	43,2	47,6	52,4
2018	49,7	50,3	52,2	47,8	45,9	54,1	56,0	44,0	47,1	52,9
2019	49,5	50,5	52,1	47,9	45,5	54,5	55,5	44,5	47,0	53,0

*Formais: empregado no setor privado com carteira de trabalho assinada, empregado no setor público com carteira de trabalho assinada, trabalhador doméstico com carteira de trabalho assinada, militar e servidor estatutário.

Informais: empregado no setor privado sem carteira de trabalho assinada, empregado no setor público sem carteira de trabalho assinada, trabalhador doméstico sem carteira de trabalho assinada, trabalhador por conta própria e trabalhador familiar auxiliar.

FONTE: MICRODADOS PNADC/IBGE - ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

- Para o IBGE, trabalhadores informais correspondem aos empregados no setor privado sem carteira de trabalho assinada, trabalhadores domésticos sem carteira de trabalho assinada, trabalhadores familiares auxiliares, trabalhadores por conta própria sem CNPJ e empregadores sem CNPJ.

4.3 EVOLUÇÃO DO TRABALHO ASSALARIADO E POR CONTA PRÓPRIA NO SETOR PRIVADO E EM DOMICÍLIOS

O setor público, no quarto trimestre de 2014, foi o responsável direto por 11,5 milhões de empregos, correspondendo a 12,5% do total de oportunidades de trabalho para a população economicamente ativa. As outras 87,5% das oportunidades ocupacionais foram geradas seja pelo setor privado, somando empregadores, empregados, trabalhadores por conta própria e seus ajudantes familiares que trabalhavam sem remuneração ou pelos domicílios que contratavam trabalho doméstico remunerado. A recessão afetou a geração de oportunidades ocupacionais pela economia e a dificuldade de retomada da atividade econômica está alterando o perfil das novas oportunidades de ocupação para a população brasileira. Neste contexto, de debilidade da economia, estão sendo modificadas as normas que regulam a maneira de fazer negócios no país e as leis de proteção aos trabalhadores, relaxando as exigências para comprar e usar a força de trabalho (Krein, J. D. *et al.*, 2018). Com o propósito de reunir elementos para ajudar a julgar a conveniência dessas modificações na regulação pública da atividade econômica e do trabalho se analisa, neste item, a evolução do perfil ocupacional do emprego do setor privado, do trabalho por conta própria e do trabalho doméstico remunerado.

A recessão de 2015 e 2016 diminuiu o total do emprego do setor privado, do trabalho doméstico remunerado e do trabalho por conta própria em 2,6%, eliminando 1,9 milhão de oportunidades ocupacionais. Essa redução de oportunidades ocupacionais deveu-se, exclusivamente, ao emprego com carteira do setor privado, pois o emprego sem carteira do setor privado, o trabalho doméstico com e sem carteira de trabalho e o trabalho por conta própria não diminuíram, pelo contrário, até aumentaram ligeiramente (Tabela 15).

Tabela 15 - Variações proporcionais das pessoas ocupadas no setor privado, trabalho doméstico remunerado e trabalhadores por conta própria (2014-2019)

	2014	2014-2016	2016-2017	2017-2019	2014-2019	2019
Com Cart. S. Privado	48,9	-6,8	-1,9	1,3	-7,4	44,1
Sem Cart. S. Privado	14,0	0,4	5,7	7,2	13,8	15,5
Setor Privado	62,9	-5,2	-0,1	2,8	-2,7	59,6
Com Cart. T. Doméstico	2,6	1,4	-3,6	-5,4	-7,5	2,3
Sem Cart. T. Doméstico	5,4	2,6	8,1	2,4	13,6	6,0
Trab. Doméstico	8,0	2,2	4,3	0,1	6,8	8,3
Conta-Própria	29,1	1,8	4,9	6,3	13,5	32,1
Total	100,0	-2,6	1,8	3,6	2,8	100,0

FONTE: MICRODADOS PNADC/IBGE - ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Em 2017, no início da retomada da atividade econômica, o emprego com carteira do setor privado continuou diminuindo, embora em ritmo mais lento e aumentou a intensidade dos aumentos do emprego sem carteira do setor privado, do trabalho doméstico remunerado e do trabalho por conta própria (Baltar, 2020)⁴. Nesse mesmo ano, entretanto, diminuiu o trabalho doméstico com carteira e aumentou intensamente o trabalho doméstico sem carteira, traduzindo uma redução do número de mensalis-tas e um aumento do número de diaristas, no trabalho doméstico remunerado. Como mostra a comparação de 2017 com a média de 2018-2019, as dificuldades de retomar o ritmo de atividade da economia, manifestada no baixo crescimento anual do PIB durante três anos consecutivos, depois de uma queda muito expressiva em 2015 e 2016, interromperam a queda do emprego com carteira do setor privado, mas parou também o aumento do total do trabalho doméstico remunerado e desaceleraram o crescimento do emprego sem carteira do setor privado e do trabalho por conta própria.

Comparando 2019 com 2014, o emprego com carteira do setor privado foi 7,4% menor, ao passo que o emprego sem carteira do setor privado foi 13,8% maior. Esse intenso aumento do emprego sem carteira não impediu que o total do emprego do setor privado de 2019 fosse 2,7% menor do que o

4. Consultar artigo nesta coletânea.

de 2014. Já o trabalho doméstico, embora em 2017 tivesse parado de aumentar, superou em 2019, em 6,8% o nível de 2014. Na claudicante recuperação da atividade econômica, entretanto, o principal responsável pela ampliação das oportunidades ocupacionais foi o trabalho por conta própria, embora tanto em 2017 como no conjunto dos dois anos seguintes, a intensidade do aumento do emprego sem carteira do setor privado foi maior que a do trabalho por conta própria. Isto refletiu, principalmente, a substituição de empregos com carteira por contratos sem carteira de trabalho, mais do que a ampliação do emprego do setor privado que também ocorreu e em proporção relativamente alta (2,7% ou 0,9% ao ano) para a intensidade do aumento do PIB (3,6% ou 1,2% ao ano). Comparando 2019 com 2016, o trabalho doméstico remunerado ampliou-se em somente 272 mil pessoas, enquanto o emprego sem carteira do setor privado aumentou cerca de 1,4 milhão, muito mais do que a redução do emprego com carteira (225 mil), enquanto o trabalho por conta própria expandiu-se em 2,5 milhões.

Procurando examinar o tipo de oportunidades geradas pela lenta retomada da atividade da economia desde 2017, as pessoas envolvidas no emprego do setor privado e no trabalho doméstico e por conta própria foram classificadas em 21 grupos de ocupação da CBO (Tabela 16). Os grupos ocupacionais que foram os principais responsáveis pelo aumento de 5,5% do total do emprego do setor privado e dos trabalhos doméstico e por conta própria foram: Profissionais das Ciências e Intelectuais; Profissionais de Nível Médio da Saúde; Escriturários; Trabalhadores do Atendimento Direto ao Público; Trabalhadores de Serviços Pessoais; Vendedores; Trabalhadores dos Cuidados Pessoais; Artesãos e Operários de Artes Gráficas; Trabalhadores Especializados em Eletricidade e Eletrônica; Operários e Oficiais de Processamento de Alimentos, da Madeira, da Confeção e Afins; Condutores de Veículos e Operadores de Equipamentos Móveis Pesados; Trabalhadores Elementares da Mineração, Construção, Indústria de Transformação; do Transporte e Ajudantes da Preparação de Alimentos. Esses treze, dos 21 grupos de ocupação, ampliaram em 5,6 milhões o número de pessoas envolvidas no emprego do setor privado, trabalho doméstico e por conta própria, de 2017 a 2019, sendo que houve redução do número de pessoas nos grupos: Diretores e Gerentes; Outros Técnicos e Profissionais de Nível

Médio; Outros trabalhadores de apoio administrativo; Trabalhadores dos Serviços de Proteção e Segurança; Trabalhadores Qualificados e Operários da Construção, da Metalurgia, da Construção Mecânica e Afins; e, Outros Trabalhadores Elementares.

Tabela 16 - Evolução do número de pessoas ocupadas de 2016 a 2019 no setor privado, trabalho doméstico e por conta própria, segundo grupos de ocupação				
Grupos de ocupação	Variação			Variação
		2016-2019		2014-2019
	2016	Absoluta	%	%
Diretores e Gerentes	3,7	-448.389	-16,7	-13,3
Profissionais das Ciências e Intelectuais	7,1	843.571	16,3	23,6
Profissionais de nível médio da Saúde e afins	1,3	137.735	14,7	38,9
Outros técnicos e profissionais de nível médio	5,8	-149.013	-3,5	-18,0
Escriturários	3,3	497.695	20,5	8,3
Trabalhadores de atendimento direto ao público	2,1	279.115	17,9	4,0
Outros trabalhadores Apoio Administrativo	1,7	-69.286	-5,7	-19,1
Trabalhadores dos Serviços Pessoais	6,3	716.170	15,8	16,9
Vendedores	13,2	1.171.108	12,2	24,7
Trabalhadores dos Cuidados Pessoais	1,9	299.740	21,1	30,0
Trabalhadores dos Serviços de Proteção e Segurança	1,6	-118.100	-9,8	-11,4
Trabalhadores qualificados da agropecuária, floresta, da caça e da pesca	6,2	97.703	2,2	17,8
Artesãos e operadores de artes gráficas	0,9	109.580	17,6	31,8
Trabalhadores especializados em eletricidade e eletrônica	1,3	90.783	9,8	30,6
Operários e oficiais de processamento de Alim., madeira, confecção e afins	3,6	421.443	16,3	-4,4
Trab. Qualif. e operários da construção, metalurgia, construção mecânica e afins	10,1	-277.048	-3,8	-12,0
Condutores de veículos e operadores de equipamentos móveis pesados	6,4	393.608	8,5	12,5
Montadores e operadores de instalações fixas e máquinas	3,1	18.254	0,8	-15,4
Trab. elementares da mineração, construção, Ind. Transf. e Transporte	4,6	435.009	13,1	-0,4
Ajudantes da preparação de alimentos	0,9	114.187	17,9	15,9
Outros trabalhadores elementares	14,9	-636.882	-5,9	-13,7
Total	100,0	3.980.471	5,5	2,8

FONTE: MICRODADOS PNADC/IBGE - ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Em muitos dos grupos de ocupação que foram os responsáveis principais na retomada da economia, pela ampliação das pessoas envolvidas no emprego do setor privado, trabalho doméstico e por conta própria, o número de pessoas havia aumentado na própria recessão. Foram os casos dos Profissionais das Ciências e Intelectuais, Profissionais de Nível Médio da Saúde, Trabalhadores dos Serviços Pessoais, Vendedores, Trabalhadores dos Cuidados Pessoais, Artesãos e Operários das Artes Gráficas, Trabalhadores Especializados em Eletricidade e Eletrônica e Condutores de Veículos e Operadores de Equipamentos Móveis Pesados. Nesses grupos de ocupação, o aumento de pessoas ocupadas no emprego do setor privado e no trabalho por conta própria ocorreu com intensa queda do PIB nacional. Já em ocupações como Operários e Oficiais de Processamento de Alimentos, da Madeira, da Confeção e Afins e em Trabalhadores Elementares da Mineração, da Construção, da Indústria de Transformação e do Transporte, a intensa ampliação do número de pessoas na lenta retomada da atividade da economia foi menor do que a redução que ocorreu na recessão.

A ampliação desproporcional ao aumento do PIB do número de pessoas envolvidas no emprego do setor privado, trabalho doméstico e por conta própria, na lenta retomada da atividade econômica, alterou a composição por posição na ocupação (Tabela 17). O emprego do setor privado e trabalho doméstico com carteira de trabalho, em 2019, foi 1,1% menor do que em 2016, enquanto os sem carteira foram 12,6% maior e o trabalho por conta própria 11,5% maior. A intensa ampliação dos sem carteira expandiu o total do emprego do setor privado e o trabalho doméstico em 2,9% de modo que a intensa ampliação do trabalho por conta própria elevou sua participação em apenas 1,7 pontos percentuais, de 30,4% para 32,1%, entre 2016 e 2019, enquanto a participação dos sem carteira no total do emprego do setor privado e trabalho doméstico aumentou 2,8 pontos percentuais, passando de 28,9% para 31,7% no mesmo período.

Tabela 17 - Variação proporcional do emprego do setor privado, do trabalho doméstico remunerado com e sem carteira e do trabalho por conta própria, segundo grupos de ocupação (2016 a 2019)

Grupos de ocupação	2016		Variação proporcional 2016-2019		
	% Conta própria*	% Assal. c/cart.**	Assal. c/ cart.	Assal. s/ cart.	Conta própria
Diretores e Gerentes	19,0	89,3	-7,3	16,5	-57,2
Profissionais das Ciências e intelectuais	31,3	81,7	7,9	26,4	27,4
Profissionais Nível médio da Saúde e afins	8,9	87,6	5,6	49,3	13,6
Outros técnicos e profissionais de nível médio	21,0	79,8	-11,6	-2,8	20,0
Escriturários	0,1	86,6	17,4	40,0	13,2
Trabalhadores de atendimento direto ao público	2,9	86,8	13,0	52,2	4,1
Outros trabalhadores apoio administrativo	-	92,8	-7,1	13,5	-
Trabalhadores dos Serviços Pessoais	40,7	70,7	-2,6	25,4	30,6
Vendedores	40,5	77,7	-1,5	9,3	28,9
Trabalhadores dos Cuidados Pessoais	4,5	39,1	5,9	32,0	5,8
Trabalhadores dos Serviços de Proteção e segurança	3,6	87,8	-11,5	-0,7	-1,5
Trabalhadores qualificados da agropecuária, floresta, da caça e da pesca	77,1	43,0	26,4	29,6	-5,5
Artesãos e operadores de artes gráficas	60,3	68,8	5,1	-4,2	27,8
Trabalhadores especializados em eletricidade e eletrônica	40,4	82,4	-5,4	5,7	29,5
Operários e oficiais de processamento de Alim., madeira, confecção e afins	39,3	77,6	-1,8	19,4	36,8
Trab. Qualif. e operários da construção, metalurgia, construção mecânica e afins	50,2	71,6	-13,8	3,7	1,2
Condutores de veículos e operadores de equipamentos móveis pesados	30,8	82,8	-9,1	23,0	35,8
Montadores e operadores de instalações fixas e máquinas	16,2	83,5	-4,0	17,5	7,5

(CONTINUAÇÃO)

Tabela 17 - Variação proporcional do emprego do setor privado, do trabalho doméstico remunerado com e sem carteira e do trabalho por conta própria, segundo grupos de ocupação (2016 a 2019)					
Grupos de ocupação	2016		Variação proporcional 2016-2019		
	% Conta própria*	% Assal. c/cart.**	Assal. c/ cart.	Assal. s/ cart.	Conta própria
Trabalhadores elementares da mineração, construção, Indústria de Transformação e Transporte	21,5	57,5	19,8	10,0	3,9
Ajudantes da preparação de alimentos	4,2	73,4	5,8	36,7	105,4
Outros trabalhadores elementares	15,3	45,0	-5,2	2,6	-33,6
Total	30,4	71,1	-1,1	12,6	11,5

FORNTE: MICRODADOS PNADC/IBGE - ELABORAÇÃO PRÓPRIA. *PROPORÇÃO DE TRABALHADORES POR CONTA PRÓPRIA NO TOTAL DO EMPREGO DO SETOR PRIVADO, TRABALHO DOMÉSTICO E CONTA PRÓPRIA POR GRUPO DE OCUPAÇÃO. ** PROPORÇÃO DE ASSALARIADOS COM CARTEIRA NO TOTAL DO EMPREGO DO SETOR PRIVADO E TRABALHO DOMÉSTICO POR GRUPO DE OCUPAÇÃO.

Dos grupos de ocupação com intensa ampliação das pessoas envolvidas no emprego do setor privado, trabalho doméstico e por conta própria na lenta retomada da atividade econômica, somente em Profissionais de Nível Médio da Saúde, Escriturários, Trabalhadores do Atendimento Direto ao Público, Trabalhadores dos Cuidados Pessoais e Ajudantes da Preparação de Alimentos não foi expressiva a presença do trabalho por conta própria. Nesses cinco grupos de ocupação destacou-se a expansão do emprego sem carteira de trabalho na lenta retomada da atividade da economia. Já nos outros oito grupos de ocupação, a ampliação do trabalho por conta própria foi tanto ou mais intensa do que a do emprego sem carteira. A única exceção foi a do grupo Trabalhadores Elementares da Mineração, da Construção, da Indústria de Transformação e do Transporte, em que o emprego com carteira se ampliou mais intensamente do que o emprego sem carteira e foi relativamente pequeno o aumento do trabalho por conta própria.

Houve expressiva redução do emprego com carteira do setor privado e do trabalho doméstico com carteira durante a lenta retomada da atividade econômica, nos grupos Diretores e Gerentes, Outros Técnicos e Profissionais de Nível Médio, Outros Trabalhadores de Apoio Administrativo, Trabalhadores de Serviços Pessoais, Vendedores, Trabalhadores de Serviços de Proteção e Segurança, Trabalhadores Especializados

em Eletricidade e Eletrônica, Operários e Oficiais de Processamento de Alimentos, da Madeira, da Confeção e Afins, Condutores de Veículos e Operadores de Equipamentos Móveis Pesados, Montadores e Operadores de Instalações Fixas e Máquinas e Outros Trabalhadores Elementares. O emprego com carteira do setor privado aumentou nos grupos Profissionais da Ciência e Intelectuais, Profissionais de Nível Médio da Saúde, Escriturários, Trabalhadores do Atendimento Direto ao Público, Trabalhadores de Cuidados Pessoais, Trabalhadores Qualificados da Agropecuária, Florestas, da Caça e da Pesca, Artesãos e Operários das Artes Gráficas, Trabalhadores Elementares da Mineração, da Construção, da Indústria de Transformação e do Transporte e Ajudantes da Preparação de Alimentos. Em todos esses grupos, entretanto, mesmo nos que tiveram aumento do emprego com carteira, o crescimento do trabalho por conta própria e do emprego sem carteira foi muito maior do que o do emprego com carteira, traduzindo a ampliação generalizada da informalidade do trabalho no setor privado. A única exceção foi a do grupo Trabalhadores Elementares da Mineração, da Construção, da Indústria de Transformação e do Transporte, em que o emprego com carteira foi das posições na ocupação a que mais intensamente aumentou na lenta retomada da economia. Em todo caso, a principal posição na ocupação das pessoas envolvidas no emprego do setor privado, trabalho doméstico e por conta própria continua sendo emprego com carteira de trabalho, mas a participação dessa posição na ocupação diminuiu na recessão e aprofundou a queda na lenta retomada da atividade econômica, tendo passado de 51,5% em 2014 para 49,5% em 2016 e atingido 46,4% em 2019.

| 4.4 A CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

Do total de pessoas ocupadas no último trimestre de 2019, 37,6% não contribuiu com a previdência social e na análise por gênero (36,3% mulheres e 38,8% homens) e por raça (43,2% negros e 30,5% brancos). A proporção que não contribui para a previdência não aumentou no caso das mulheres brancas e negras e, independentemente do sexo e da raça,

o maior aumento da proporção dos que não contribuem ocorreu no primeiro ano da modesta retomada da atividade econômica em 2017 e continuou mais suavemente em 2018-2019.

Embora a queda na contribuição tenha sido menos expressiva para os homens, no entanto, ela reflete um comportamento muito próximo ao das mulheres, cai a não contribuição no período da crise e volta a crescer justamente no período de estagnação, uma vez que as ocupações que estão sendo ofertadas se caracterizam pela precariedade (Tabela 18).

Tabela 18 - Pessoas ocupadas (%) de 14 anos e mais de idade que não contribuíam para previdência, sexo e raça (4º trimestres de 2014, 2016, 2017, 2019)

	Mulheres		Homens	
	Branca	Negra	Branca	Negra
2014	27,8	40,9	27,9	42,8
2016	25,7	39,2	27,8	43,0
2017	28,2	41,4	30,2	43,6
2019	29,2	41,7	30,7	44,0

Fonte: MICRODADOS PNADC/IBGE - ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

| 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A taxa de atividade aumentou entre 2016 e 2017, oscilando ligeiramente para o período entre 2018 e 2019, enquanto a PEA seguiu crescendo com a incorporação de um pouco mais de 1,0 milhão de pessoas a cada ano, contudo inferior ao aumento da PEA em 2017 (1,9 milhão de pessoas). A dinâmica de comportamento da PEA foi muito diferente entre os sexos mais expressivo entre as mulheres (3,2%), na comparação com os homens, (0,8%). Esse aumento seguiu em 2018 e 2019, embora de forma mais lenta para ambos os sexos. Assim, as mulheres são as principais responsáveis pela preservação de um ainda expressivo aumento da PEA em 2018 e 2019 e pela forte desaceleração desse crescimento entre 2017 e 2018-2019.

As taxas de desemprego durante todo o período mantiveram os diferenciais de sexo e cor; em 2016, a taxa de desemprego para homens

negros e brancos era de 12,4% e 8,5% e para as mulheres negras e brancas, 15,6% e 10,1%, com queda menor verificada entre as pessoas negras.

As formas de inserção também estão marcadas pela vulnerabilidade. No início da lenta retomada da atividade econômica, em 2017, o desemprego aberto parou de aumentar, mas o aumento da força de trabalho potencial continuou expressivo, embora menos intenso do que na recessão, e se intensificou a ampliação da incidência da subocupação por insuficiência de horas trabalhadas afetando homens e mulheres, brancos e negros, mas as diferenças se ampliaram já que, comparando 2019 com 2014, o aumento da incidência da subutilização foi maior entre as mulheres negras (3,5 pontos percentuais) e as mulheres brancas (2,3 pontos percentuais) do que entre homens negros (1,5 ponto percentual) e homens brancos (1,1 ponto percentual).

Embora o número de desempregados seguisse elevado em 2019, os principais responsáveis pela sustentação da elevada subutilização da força de trabalho na lenta retomada da atividade econômica, desde 2017, foram a força de trabalho potencial e a subocupação por insuficiência de horas trabalhadas.

A informalidade cresceu entre 2014 e 2019 para todas as pessoas ocupadas, sendo mais intenso entre as pessoas brancas no período de recessão (2015-2016), abrandando para o período seguinte em que a informalidade ampliou de forma mais intensa entre as mulheres negras. A informalidade no Brasil expressa um mercado de trabalho heterogêneo e excludente, caracterizado por um elevado excedente estrutural de força de trabalho, as crises, embora acentuem as diferenças, não alteram as condições de inserção que se apresentam menos permeáveis aos ciclos econômicos. E o trabalho por conta própria ampliou no período de 23,4% para 26,0% entre 2014 e 2019 e de forma mais expressiva entre as mulheres.

A lenta retomada da atividade econômica ampliou a geração de oportunidades ocupacionais que tinha diminuído na recessão e ao se examinar o tipo de oportunidades ocupacionais que foram criadas, percebe-se que entre 2015 e 2016 foram eliminados 1,9 milhão de oportunidades

ocupacionais, basicamente concentrado no setor privado com carteira. A contrapartida do declínio da participação do emprego com carteira do setor privado foram os aumentos de participação de empregados sem carteira do setor privado, de pequenos empregadores, do trabalho doméstico sem carteira de trabalho e dos trabalhadores por conta própria. O emprego no setor privado com carteira que representava 48,9% em 2014, caiu para 44,1% em 2019. O trabalho por conta própria é o principal responsável pela ampliação das oportunidades ocupacionais geradas a partir de 2017, embora a intensidade do aumento foi maior no emprego privado sem carteira, refletindo a substituição dos contratos protegidos por trabalho informal. No período de lenta recuperação econômica, o emprego no setor privado sem carteira evoluiu 12,6% e o contrato por conta própria 11,5%.

Para um conjunto de 21 grupos ocupacionais analisados e responsáveis pela geração de quase 4 milhões de postos de trabalho no período de lenta recuperação, se constatou a substituição de emprego com vínculos e proteção social pelo trabalho por conta própria e o emprego privado sem registro.

Esses resultados contrastam com os diagnósticos sobre a eficácia da reforma trabalhista sobre o ambiente de negócios e a recuperação do emprego protegido. A reforma trabalhista, além de não representar um estímulo a geração de empregos, contribuiu para ampliar a precarização do trabalho pela substituição de vínculos formais por trabalho por conta própria e emprego sem registro, uma vez que ao flexibilizar as normas, em vez de facilitar a criação de empregos formalizados, incentivou a fraude trabalhista.

| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BALTAR, C. Estrutura Ocupacional, Emprego e Desigualdade Salarial no Brasil de 2014 a 2019. *Texto para Discussão*. Unicamp. IE, Campinas, n. 382, jun. 2020.

KREIN, J. D. *et al.* Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores. In: KREIN, J. D.; GIMENEZ, D. M.; SANTOS, A. L. DOS

(Eds.). *Dimensões Críticas da Reforma Trabalhista no Brasil*. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

KREIN, J. D.; VÉRAS DE OLIVEIRA, R.; FILGUEIRAS, V.A.(Org.) *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019.

LEONE, E. T. Participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro no contexto do crescimento econômico com distribuição de renda (2004-2013). *Texto para Discussão*. Unicamp. IE, Campinas, n. 363, set. 2019.

IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua. Anos 2014, 2016, 2017, 2018, 2019. Microdados.

TEIXEIRA, M. Os efeitos econômicos da Reforma Trabalhista. In: Krein *et al.*, (Org.) *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019, p. 53 - 80.

CAPÍTULO 3

**ESTRUTURA
OCUPACIONAL,
EMPREGO E
DESIGUALDADE
SALARIAL NO
BRASIL DE 2014
A 2019**

CAROLINA TRONCOSO BALTAR

| 1. INTRODUÇÃO

O ano de 2014 marca o fim de um período de crescimento com melhoras na distribuição de renda da economia brasileira. Entre 2003 e 2014, o Brasil apresentou taxas de crescimento do PIB mais elevadas do que as observadas desde as reformas liberais da década anterior, ao mesmo tempo em que houve redução da desigualdade de renda do trabalho, como consequência de políticas de renda em que se destacaram o aumento do salário mínimo e as transferências de rendas para famílias mais pobres (Calixtre; Fagnani, 2017; Carvalho; Rugitsky, 2015). A recessão da economia brasileira entre 2014 e 2016 e a dificuldade de retomada da atividade econômica a partir de 2017 têm afetado o mercado de trabalho brasileiro, com possíveis efeitos na distribuição de renda domiciliar.

O objetivo deste artigo é analisar a evolução do emprego de 2014 a 2019, avaliando como a recessão brasileira e a modesta retomada da atividade econômica a partir de 2017 afetaram os empregos do país, após a reforma trabalhista de 2017, que foi justificada para enfrentar o problema do emprego¹. Para isso, o artigo parte de uma caracterização dos empregos em 2014, antes da recessão, inspirada na literatura sobre estratificação das ocupações nos Estados Unidos e o papel das mudanças nessa estratificação na desigualdade de renda do país (Kalleberg, 2011; Kim;

1. Consultar o capítulo 2 deste volume, escrito por Paulo Baltar, Eugenia Leone e Marilane Teixeira.

Sakamoto, 2008; Mouw; Kalleberg, 2010; Wright, 1979/2015). A caracterização dos empregos no Brasil em 2014 mostra que, apesar dos avanços ocorridos entre 2003 e 2014, o mercado de trabalho ainda é altamente heterogêneo e desigual. A recessão econômica afetou sobremaneira este mercado de trabalho e a lenta recuperação da atividade econômica foi baseada em uma ampliação da informalidade do trabalho

Para analisar a evolução do emprego no período considerado, o artigo leva em conta a heterogeneidade estrutural da economia brasileira, começando a caracterização dos trabalhos pela posição na ocupação, distinguindo empregado dos setores público e privado, trabalhadores do serviço doméstico remunerado e trabalhadores por conta própria. Além disso, distingue-se, em cada posição na ocupação, seu caráter formal ou informal, no sentido de proporcionar à pessoa ocupada a proteção social garantida pela contribuição para o sistema de seguridade social. Finalmente, são considerados os diferentes tipos de ocupação e os setores de atividade que geram essas ocupações. É então, proposta uma metodologia para classificar os trabalhadores brasileiros levando em consideração a posição na ocupação, seu caráter formal ou informal, o tipo de ocupação e o setor de atividade em que o trabalhador está inserido. Essa metodologia é construída para o ano de 2014, logo antes da recessão afetar o país, e é utilizada para analisar a evolução do mercado de trabalho brasileiro na recessão e na estagnação.

O artigo está organizado em cinco seções, incluindo esta introdução. A seção dois mostra as principais mudanças no mercado de trabalho em termos de emprego para o período de 2014 e 2019. A seção três apresenta a metodologia proposta no artigo para classificar a estrutura ocupacional brasileira. A seção quatro apresenta os principais resultados a partir desta metodologia. E, por fim, a seção cinco apresenta as principais conclusões.

2. MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO DE 2014 A 2019

O ano de 2014 reflete as melhoras nos indicadores de mercado de trabalho que ocorreram desde 2004, em que houve redução na taxa de desempre-

go do país, o aumento do grau de formalização das ocupações e a elevação do nível das rendas do trabalho com redução da desigualdade dessas rendas. De acordo com Baltar e Leone (2015), parte importante das melhoras nos indicadores do mercado de trabalho foi resultado de uma queda na taxa de participação da população na atividade econômica ao longo de todo o período, consequência dos jovens passarem a entrar mais tarde no mercado de trabalho e de ter havido arrefecimento no aumento da participação feminina adulta. Essas mudanças na taxa de participação tiveram uma contribuição importante para a redução da taxa de desemprego no período de crescimento, com melhora na distribuição de renda de 2004 a 2013.

Assim, a taxa de desemprego de 6,8% em 2014 reflete essa melhora no mercado de trabalho brasileiro dos anos 2000 (Tabela 1)². A taxa de participação foi 60,9% e a taxa de ocupação foi de 56,8%, em 2014. Notamos que a recessão de 2014 a 2016 aumentou a taxa de desemprego para 11,8% em 2016, revertendo toda a redução observada desde 2004. Na recessão, houve suave aumento da taxa de participação e redução na taxa de ocupação. Assim, o aumento do desemprego refletiu o aumento do número de pessoas que entraram na população economicamente ativa (PEA), bem como uma redução das pessoas ocupadas. A lenta recuperação da atividade econômica de 2017 a 2019 não apresentou alterações significativas na taxa de desemprego, a taxa de participação seguiu aumentando suavemente e a taxa de ocupação apresentou um aumento muito tímido.

Tabela 1 - Mercado de Trabalho Brasileiro			
	2014	2016	2019
Taxa de Participação	60,9	61,2	62,1
Taxa de Desemprego	6,8	11,8	11,8
Taxa de Ocupação	56,8	54,0	54,8

FONTE: ELABORAÇÃO PRÓPRIA A PARTIR DA PNAD CONTÍNUA. INFORMAÇÕES PARA O TERCEIRO TRIMESTRE DE CADA ANO.

Para caracterizar a estrutura ocupacional brasileira, foram considerados como ocupados os empregados do setor público e do setor privado,

2. Todas as informações se referem ao terceiro trimestre de cada ano, pois esse trimestre caracteriza melhor a estrutura da economia brasileira e seu mercado de trabalho.

o empregado doméstico e o por conta própria, todos com rendimento positivo³. O número desses ocupados caiu 2,2% entre 2014 e 2016, durante a recessão, e aumentou 4,7% entre 2016 e 2019, com a lenta recuperação da atividade econômica (Tabela 2). O PIB de 2016 foi 6,7% menor que o de 2014 e o de 2019 foi 3,8% maior do que o de 2016. Assim, o número de pessoas ocupadas em 2019 foi 2,4% maior do que em 2014 para um PIB 3,1% menor. A queda proporcional do emprego na recessão, como medido neste artigo, foi menor do que a queda do PIB, e o aumento do emprego foi mais intenso do que o do PIB na lenta recuperação. Em consequência, o PIB por ocupado em 2019 foi 5,4% menor que em 2014, sendo a maior parte dessa redução do PIB por ocupado resultado da recessão.

Tabela 2 - Mercado de Trabalho Brasileiro, Renda e Distribuição de Renda (renda em Reais correntes)			
	2014	2016	2019
Número	85128669	83262857	87186256
Renda Média	1578,96	1820,04	2041,34
Renda Mediana	1000,00	1200,00	1300,00
Desvio Padrão	2238,86	2367,95	2876,69
Coefficiente de Variação	1,418	1,301	1,409
Gini	0,470	0,464	0,477

FONTE: ELABORAÇÃO PRÓPRIA A PARTIR DA PNAD CONTÍNUA. INFORMAÇÕES PARA O TERCEIRO TRIMESTRE DE CADA ANO.

A renda média das pessoas ocupadas aumentou 15,3% entre 2014 e 2016, abaixo da inflação de 20,2% calculada pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC)⁴. Isso significou uma perda de poder de compra da renda média do trabalho de 4,1%. A redução do emprego e do poder de compra da renda média do trabalho significou uma massa total de renda

- Como o objetivo do estudo é analisar a estrutura ocupacional brasileira, retirou-se da análise os empregadores e o trabalho familiar não remunerado, bem como todas as pessoas sem remuneração. Os conta própria entram na análise pois uma parte desses ocupados refletem o empregado disfarçado (KREIN *et al.*, 2018).
- A inflação foi medida pelo INPC, que fornece a informação mensalmente. Como os dados se referem ao terceiro trimestre, a inflação correspondente foi a média da inflação de julho, agosto e setembro.

do trabalho 6,3% menor em 2016 do que em 2014. Ou seja, o aumento da renda média nominal não significou aumento de poder de compra porque a inflação foi mais alta e houve redução do nível de emprego.

O desvio padrão mostra as diferenças em termos nominais da renda do trabalho e aumentou 5,6% de 2014 a 2016. Como a renda média nominal do trabalho aumentou 15,3%, o coeficiente de variação caiu de 1,418 para 1,301. O coeficiente de variação é uma medida simples de desigualdade e indica que a recessão, que é marcada por queda do emprego, queda do poder de compra da renda média e queda expressiva da massa salarial, ocorreu com redução nas diferenças de renda dos trabalhadores que continuaram ocupados. O índice de Gini, que mede mais adequadamente a desigualdade de renda, move-se na mesma direção que o coeficiente de variação, indicando uma ligeira redução da desigualdade de renda dos ocupados no período de recessão. É importante salientar que essa redução nas diferenças de renda ocorreu apenas para os trabalhadores que continuaram ocupados, não se verificando no caso da distribuição de renda domiciliar per capita. De acordo com Hoffmann (2020), a desigualdade de renda domiciliar per capita reduz de forma muito lenta até 2015, quando apresenta um crescimento mais intenso, principalmente de 2015 a 2016.

A dificuldade de retomada da atividade econômica a partir de 2017 significou um aumento nominal da renda média, que foi 29,3% maior em 2019 em relação a 2014. A inflação nesse período medida pelo INPC foi de 31%, o que significou um poder de compra da renda média do trabalho em 2019 de 1,3% menor que em 2014. Assim, o período de lento crescimento entre 2017 e 2019 compensou apenas parcialmente a queda no poder de compra da renda média do trabalho provocado pela recessão. A massa total de renda recuperou a queda de 6,3% de 2014 a 2016, mas em 2019 ela foi apenas 1% maior do que em 2014. Esse pequeno crescimento refletiu o aumento da ocupação e a recuperação parcial da renda média do trabalho. O coeficiente de variação aumentou para 1,409 e o índice de Gini para 0,477, ambos indicando que o período de estagnação veio acompanhado pela volta da desigualdade de renda dos ocupados aos patamares iniciais, revertendo a pequena

diminuição observada na recessão. De acordo com Hoffmann (2020), a desigualdade da renda domiciliar per capital aumentou até 2018, quando apresentou uma ligeira redução entre 2018 e 2019. Entretanto, o índice de Gini para a renda domiciliar per capita de 2019 foi superior ao de 2016 e bastante superior ao de 2014 (Hoffmann, 2020), indicando que a recessão e a lenta retomada do crescimento foram acompanhadas por aumentos significativos de desigualdade de renda domiciliar.

Quando analisamos a posição na ocupação levando em conta a formalidade ou informalidade do trabalho, notamos que a eliminação de empregos na recessão ocorreu principalmente para o empregado do setor privado com carteira de trabalho (Tabela 3). A diminuição proporcional do número de empregados com carteira do setor privado foi parecida com a do PIB, mas os aumentos do número de trabalhadores por conta própria e de empregados domésticos evitaram uma diminuição tão intensa do total de ocupados. Já na lenta recuperação da atividade econômica a partir de 2017, continuou caindo o emprego com carteira do setor privado, embora em ritmo mais lento.

Tabela 3 - Ocupados de acordo com a Posição na Ocupação e Formalização e Variação no Período (em %)						
	2014	2016	2019	2014-2016	2016-2019	2014-2019
Trabalho Doméstico com Carteira	2,2	2,4	2,0	6,2	-14,1	-8,7
Trabalho Doméstico sem Carteira	4,7	4,9	5,2	0,5	11,1	11,6
Conta própria Formal	6,7	8,2	8,3	19,4	5,7	26,2
Conta própria Informal	18,0	17,9	19,8	-2,6	15,4	12,5
Empregado Setor Privado com Carteira	42,9	40,8	37,9	-6,9	-2,7	-9,4
Empregado Setor Privado sem Carteira	11,9	12,2	13,5	0,0	15,7	15,7
Empregado Setor Público com Carteira	1,6	1,4	1,5	-16,0	12,0	-5,9
Empregado Setor Público sem Carteira	2,7	2,6	2,9	-4,6	16,6	11,2
Militar e Estatutário	9,2	9,5	9,0	1,2	-1,3	-0,1
Total	100,0	100,0	100,0	-2,2	4,7	2,4

FONTE: ELABORAÇÃO PRÓPRIA A PARTIR DA PNAD CONTÍNUA. INFORMAÇÕES PARA O TERCEIRO TRIMESTRE DE CADA ANO.

A expressiva ampliação do total de ocupados na tímida retomada do crescimento do PIB está relacionada com a forte ampliação do trabalho por conta própria e, também, com a ampliação do emprego sem carteira no trabalho doméstico e nos setores público e privado (Tabela 3). A aceleração do aumento do número de trabalhadores por conta própria, desde 2017, ocorreu com reversão do aumento do grau de formalidade dos trabalhos nesta posição na ocupação. A proporção de trabalho formal entre os por conta própria aumentou de 27,2% em 2014 para 31,4% em 2016 e diminuiu para 29,5% em 2019. A diminuição do grau de formalidade dos trabalhos na tímida retomada da atividade econômica também se verificou no emprego doméstico e no emprego no setor privado. No emprego doméstico, a proporção dos trabalhos formais que tinha aumentado de 32% para 33,3% entre 2014 e 2016, diminuiu para 27,8% em 2019, e no emprego do setor privado a proporção de trabalhos formais que diminuiu de 78,2% para 77% entre 2014 e 2016, atingiu 73,8% em 2019. Finalmente, no setor público, a queda do emprego na recessão atingiu os celetistas e os sem carteira, não ocorrendo entre os estatutários e militares, enquanto na retomada tímida da atividade econômica, celetistas e sem carteira aumentaram vigorosamente, mas diminuiu o número de estatutários e militares.

Assim, o aumento do emprego na lenta retomada do crescimento do PIB esteve relacionado com a ampliação da informalidade do trabalho, ocorrendo com o empregado doméstico, com o empregado do setor privado sem carteira e com o trabalhador por conta própria informal. Já o emprego do setor privado com carteira, que ainda representa a maior parte dos assalariados brasileiros, continuou diminuindo no lento crescimento do PIB, perdendo participação de forma significativa na ocupação total, que em 2019 foi de 37,9% quando comparado com 42,9% em 2014.

As mudanças no emprego foram acompanhadas de pequenas alterações na desigualdade de rendimentos das pessoas ocupadas com renda positiva. Como mencionado, o índice de Gini variou muito pouco, passando de 0,470 em 2014 para 0,464 em 2016 e 0,477 em 2019 (Tabela 2). O coeficiente de variação, que é muito sensível às diferenças na calda su-

perior da distribuição, indicou uma mudança mais expressiva, passando de 1,418 em 2014 para 1,301 em 2016 e 1,409 em 2019.

Na recessão, não se alterou a proporção de ocupados que são empregados do setor público, sendo estes os empregados com maior salário médio das quatro posições na ocupação (Tabela 4). Já a proporção de empregados do setor privado diminuiu e a dos empregados domésticos e trabalhadores por conta própria aumentou, sendo estas posições na ocupação pior remuneradas. A remuneração dos empregados do setor público aumentou em relação à média geral e a dos trabalhadores por conta própria diminuiu.

Tabela 4 - Renda Média da Posição na Ocupação em Relação a Renda Média Geral e Desigualdade									
	2014			2016			2019		
	Renda Média	%	Gini	Renda Média	%	Gini	Renda Média	%	Gini
Empregado Setor Privado	96,9	54,8	0,412	97,3	53,0	0,405	97,0	51,4	0,415
Empregado Doméstico	43,8	7,0	0,321	44,8	7,3	0,307	43,9	7,2	0,338
Empregado Setor Público	167,7	13,5	0,491	173,6	13,5	0,472	179,2	13,4	0,481
Conta Própria	85,8	24,7	0,511	82,7	26,1	0,500	82,1	28,0	0,510
Total	100,0	100,0	0,470	100,0	100,0	0,464	100,0	100,0	0,477

FONTE: ELABORAÇÃO PRÓPRIA A PARTIR DA PNAD CONTÍNUA. INFORMAÇÕES PARA O TERCEIRO TRIMESTRE DE CADA ANO.

O índice de Gini aumentou entre os empregados do setor privado – objeto da reforma trabalhista – e diminuiu nas outras três posições na ocupação, principalmente entre empregados domésticos e empregados do setor público. Todas essas mudanças, apesar de aumentar as diferenças de rendimento médio por posição na ocupação, reduziram o coeficiente de variação dos rendimentos das pessoas ocupadas, muito mais do que o índice de Gini desses rendimentos. Já na tímida recuperação, continuou diminuindo a proporção de empregados do setor privado e aumentando a dos trabalhadores por conta própria, sem grandes alterações nas remunerações das posições na ocupação, relativamente à média

geral, salvo a continuação do aumento da remuneração dos empregados do setor público. Assim, os índices de Gini aumentaram em todas as posições na ocupação. Entre os empregados do setor privado, o índice de Gini se tornou, em 2019, tão elevado como entre os trabalhadores por conta própria⁵. Essas mudanças deram continuidade à ampliação das diferenças de rendimento médio das posições na ocupação e, nesses anos, o coeficiente de variação dos rendimentos das pessoas ocupadas aumentou mais do que o do índice de Gini.

As mudanças no nível e na composição do emprego por posição na ocupação foram expressivas, tanto na recessão como na tímida recuperação, mas pouco modificou a desigualdade dos rendimentos das pessoas ocupadas com remuneração positiva, medida pelo índice de Gini. Analisando por posição na ocupação, os empregados do setor privado tiveram um aumento na desigualdade de 2014 a 2019, medida pelo índice de Gini. Essa posição na ocupação foi a mais afetada pelo baixo desempenho da economia brasileira, mostrando que a reforma trabalhista não contribuiu para sua melhor estruturação.

A recessão aumentou o desemprego e alterou a composição das posições na ocupação e a tímida retomada da atividade econômica manteve o elevado desemprego e deu continuidade às mudanças na composição das posições na ocupação, aprofundando a informalidade dos trabalhos em todas as posições na ocupação. Não obstante, a desigualdade dos rendimentos positivos pouco se alterou, segundo o índice de Gini, embora quando medida pelo coeficiente de variação, a desigualdade diminuiu na recessão. Isso ocorreu com a forte queda do emprego formal do setor privado, em simultâneo ao aumento do trabalho doméstico formal e do trabalho por conta própria formal, e com uma modificação substancial do emprego no setor público, com diminuição dos empregados com e sem carteira e continuação do aumento dos estatutários e militares. Já na tímida retomada da atividade econômica, o coeficiente de variação au-

5. Nos trabalhadores por conta própria, existem os que estão nesta posição por estratégia de sobrevivência e os que são profissionais autônomos estruturados, tais como os profissionais liberais.

mentou com a continuação da queda do emprego do setor privado com carteira e com o aumento da informalidade do trabalho doméstico e por conta própria e a nova modificação na composição do emprego público, com o aumento dos empregados com e sem carteira e a diminuição dos estatutários e militares.

3. METODOLOGIA PARA CARACTERIZAR A ESTRUTURA OCUPACIONAL BRASILEIRA

O objetivo do estudo é analisar o que ocorreu com os empregos na recessão e na tímida recuperação da atividade econômica, levando em conta a estrutura ocupacional do país. Para isso, propõe-se uma metodologia para exprimir a estrutura ocupacional brasileira, considerando, junto com os tipos de ocupação, os setores de atividade bem como a posição na ocupação para o ano de 2014. Essa classificação foi inspirada na literatura sobre estratificação das ocupações nos Estados Unidos, que ressalta a importância de um estudo detalhado sobre criação e eliminação de diferentes tipos de ocupações para entender o aumento da desigualdade de renda do trabalho.

Alguns economistas ressaltaram as mudanças tecnológicas que eliminaram empregos pouco qualificados e ampliaram a demanda por trabalho mais qualificado, para explicar o aumento da desigualdade de renda do trabalho nos Estados Unidos a partir da década de 1980 (Autor, 2010; Autor; Dorn, 2013). Outros autores, a partir de uma abordagem sociológica, analisam as mudanças na estratificação das ocupações, associadas às mudanças institucionais e na organização da produção e do trabalho nas corporações, para explicar o aumento da desigualdade salarial (Browning; Singelmann, 1978; Cappelli, 2001; Grusky; Sorensen, 1998; Kim; Sakamoto, 2008; Mouw; Kalleberg, 2010; Wright, 1979).

Dada a enorme heterogeneidade estrutural da economia brasileira, este trabalho propõe uma metodologia que combina a estrutura setorial e ocupacional com a posição na ocupação. Foram consideradas 127 ocupações a três dígitos da Classificação Brasileira de Ocupação (CBO)

para Pesquisa Domiciliar. Como dito anteriormente, foram considerados como ocupados os empregados do setor público e privado, o empregado doméstico e o conta própria.

Essas ocupações foram cruzadas com a posição na ocupação, que se para nove categorias: empregado do setor privado com carteira de trabalho; empregado do setor privado sem carteira de trabalho; empregado doméstico com carteira de trabalho; empregado doméstico sem carteira de trabalho; empregado do setor público com carteira de trabalho; empregado do setor público sem carteira de trabalho; militar e estatutário; conta própria formal; e, conta própria informal. Para classificar os por conta própria, considerou-se como formal aqueles que contribuem para a previdência e informal os que não contribuem.

As ocupações a três dígitos e a posição na ocupação foram cruzadas com os setores de atividade, considerando os seguintes agrupamentos setoriais: agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura; indústria geral; construção; comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas; transporte, armazenagem e correio; alojamento e alimentação; informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas; administração pública, defesa e segurança social; educação, saúde humana e serviços sociais; outros serviços; e, serviços domésticos.

A combinação das ocupações, posição na ocupação e setores de atividades geraram 3.123 combinações diferentes em 2014. Essas combinações de tipos de ocupação, setor de atividade e posição na ocupação foram ordenadas pela renda média, desde a mais baixa até a mais alta. A partir deste ordenamento, foram agrupados os tipos de ocupação/setores de atividade/posição na ocupação de tal modo a formar cinco categorias de pessoas ocupadas de tamanho semelhante. Essa mesma classificação foi utilizada para analisar os empregos dos anos 2016 e 2019.

Os cinco grupos retratam os trabalhadores brasileiros em 2014. Assim, o grupo de salário médio inferior constitui os 20% das pessoas ocupadas em tipos de ocupação/setor de atividade/posição na ocupação com as meno-

res médias de rendimento entre todas as combinações. Seriam as pessoas ocupadas em situação ocupacional mais desfavorecidas, mesmo que alguns trabalhadores individuais tenham rendimento relativamente elevado. O segundo grupo tem situação ocupacional inferior, mas não tão baixa como a do primeiro grupo. O terceiro grupo tem situação ocupacional intermediária e assim por diante, até o quinto grupo formado pelos 20% das pessoas ocupadas com a melhor situação ocupacional, mesmo que alguns trabalhadores individuais possam ter remuneração relativamente baixa (Tabela 5).

Algumas combinações novas apareceram em cada um dos anos 2016 e 2019, pois algumas ocupações passaram a ter pessoas ocupadas em outros setores de atividade. Essas combinações novas tiveram um peso pequeno no total de ocupados (0,6% dos ocupados em 2016 e 0,3% em 2019), mas elas significaram a inclusão de 786 novas combinações nos anos 2016 e 2019. Elas foram introduzidas nos grupos de combinações de salário médio semelhante.

Tabela 5 - Número de Ocupados e Renda nos Quintos da Distribuição				
		Número	Participação	Renda
Grupos	Primeiro	17079976	20,1	Até 816,13
	Segundo	17071136	20,0	Entre 816,13 e 1.044,94
	Terceiro	17080912	20,1	Entre 1.044,94 e 1.352,64
	Quarto	16813512	19,7	Entre 1.352,64 e 2000,00
	Quinto	17083133	20,1	Acima de 2000,00
Total		85128669	100,0	

FONTE: ELABORAÇÃO PRÓPRIA A PARTIR DA PNAD CONTÍNUA. INFORMAÇÕES PARA O TERCEIRO TRIMESTRE DE CADA ANO. A RENDA ESTÁ EM REAIS CORRENTES DE 2014.

4. EMPREGO E ESTRUTURA OCUPACIONAL BRASILEIRA

4.1 SITUAÇÃO DE TRABALHO DAS PESSOAS OCUPADAS EM 2014

O salário mínimo em 2014 foi de 724 reais. O primeiro grupo é formado por 20% das pessoas ocupadas em combinações de tipos de

ocupação/setores de atividade/posição na ocupação com rendas médias abaixo de 816,13 reais, o que corresponde a 1,13 salários mínimos (Tabela 5). A renda média de todos os ocupados nessa primeira categoria é de 633,29 reais, isto é, 0,875 salários mínimos (Tabela 6). Esse grupo, que representa as combinações com rendas médias mais baixas, tem uma média de apenas 40,1% da renda média de todos os ocupados em 2014. A dispersão em relação à média foi alta, indicando uma alta desigualdade (coeficiente de variação de 0,884). Essa alta desigualdade do grupo também transparece no índice de Gini, que foi de 0,378. Um índice de Gini desta magnitude é muito elevado para a categoria de piores situações de trabalho, pois é semelhante ao valor deste indicador para todos os trabalhadores de países desenvolvidos com desigualdade relativamente alta, como os EUA, antes das mudanças que vêm acontecendo desde 1980 e que têm aumentado a desigualdade de renda do trabalho nesses países.

Tabela 6 - Renda dos Ocupados por Grupo de tipos de ocupação/setores de atividade/posição na ocupação (2014)

	Grupos					
	Primeiro	Segundo	Terceiro	Quarto	Quinto	Total
Número	17.079.976	17.071.136	17.080.912	16.813.512	17.083.133	85.128.669
Participação	20,1	20,0	20,1	19,7	20,1	100,0
Renda Média	633,29	934,61	1.208,22	1.593,96	3.524,26	1.578,96
Mediana	600,00	800,00	1.000,00	1.300,00	2.500,00	1.000,00
Desvio Padrão	559,62	709,60	960,67	1.253,34	4.057,39	2.238,86
Coef. Variação	0,884	0,759	0,795	0,786	1,151	1,418
Gini	0,378	0,274	0,286	0,307	0,453	0,470

FONTE: ELABORAÇÃO PRÓPRIA A PARTIR DA PNAD CONTÍNUA. INFORMAÇÕES PARA O TERCEIRO TRIMESTRE DE CADA ANO.

O segundo grupo, que representaria a categoria logo acima do primeiro, formado pelas situações de trabalho inferiores e logo abaixo do grupo intermediário, corresponde às combinações tipos de ocupação/setores de atividade/posição na ocupação com renda média entre 1,13 e 1,44 salários mínimos. Esses ocupados tiveram uma renda média de

934,61 reais, que corresponde à 1,29 salários mínimos. Esse segundo grupo de baixas rendas tem uma renda média 47,5% acima da renda média do grupo anterior, e uma desigualdade de renda mais baixa, indicado tanto pelo coeficiente de variação quanto pelo índice de Gini. A enorme diferença de renda média dos ocupados dos dois grupos de situações de trabalho na base da pirâmide social ressalta a precariedade dos trabalhos do primeiro grupo. No segundo grupo, a desigualdade de rendas individuais não é tão alta como no primeiro grupo, mas não é baixa, pois o índice de Gini tem valor semelhante ao verificado para todos os trabalhadores de alguns países, como os países desenvolvidos menos desiguais.

O terceiro grupo, que se refere aos ocupados com renda média intermediária, é formado pelas combinações tipos de ocupação/setores de atividade/posição na ocupação com renda média entre 1,44 e 1,87 salários mínimos. Os ocupados desse terceiro grupo, que expressam as situações de trabalho medianas dos trabalhadores brasileiros, tiveram uma renda média 29,3% maior do que o segundo grupo e uma desigualdade de renda semelhante.

O quarto grupo se refere às combinações tipos de ocupação/setores de atividade/posição na ocupação com renda média entre 1,87 e 2,76 salários mínimos. Esses ocupados tiveram uma renda média equivalente à média de todas as pessoas ocupadas, indicando as situações de trabalho da média dos trabalhadores brasileiros. A renda média deste grupo foi 31,9% maior do que o terceiro grupo, representativo das situações de trabalho da mediana dos trabalhadores brasileiros, e a desigualdade é semelhante quando medida pelo coeficiente de variação. Quando medida pelo índice de Gini, entretanto, a desigualdade do quarto grupo é ligeiramente maior que a do terceiro, pois o índice de Gini é mais sensível às diferenças no meio da distribuição, enquanto o coeficiente de variação é mais sensível às diferenças na parte superior da distribuição. A alta desigualdade do terceiro grupo, medida pelo coeficiente de variação, exprime diferenças de remuneração particularmente grandes na cauda superior da distribuição dos rendimentos do trabalho deste grupo.

Finalmente, o quinto grupo, que se refere às rendas médias mais altas das combinações ocupação/setores de atividade/posição na ocupação, tem rendas acima de 2,76 salários mínimos. Esse grupo tem ocupados com uma renda média 121,1% maior do que o quarto grupo. Esse grupo representa a maior desigualdade entre todos os grupos, tanto medida pelo coeficiente de variação quanto pelo índice de Gini, apresentando uma desigualdade só um pouco menor do que a observada para todos os trabalhadores brasileiros.

O primeiro grupo, que corresponde às combinações com rendas mais baixas, tem 98,4% de seus ocupados com trabalho informal (Tabela 7). As duas posições de ocupação mais importantes para esse grupo são empregados do setor privado sem carteira e conta própria informal, seguido pelo trabalho doméstico sem carteira. O segundo grupo, que também representa combinações com baixas rendas, mas em uma situação melhor que o primeiro grupo, já apresenta expressiva proporção de trabalhadores formais, com quase metade dos ocupados do grupo empregados no setor privado com carteira de trabalho assinada, 10% de empregados domésticos com carteira de trabalho e quase 5% de celetistas, militares e estatutários do setor público. Assim, enquanto o primeiro grupo de piores situações de trabalho é quase que exclusivamente formado por trabalhadores informais, no segundo grupo quase 2/3 dos ocupados têm trabalho formal.

Tabela 7 - Composição da Ocupação por Grupo						
	Grupos					Total
	Primeiro	Segundo	Terceiro	Quarto	Quinto	
Trabalho Doméstico com Carteira	0,0	10,3	0,7	0,2	0,0	2,2
Trabalho Doméstico sem Carteira	23,3	0,3	0,0	0,1	0,0	4,7
Conta própria Formal	0,8	1,1	3,0	12,9	15,8	6,7
Conta própria Informal	35,2	23,5	21,4	5,5	4,2	18,0
Empregado Setor Privado com Carteira	0,8	47,3	60,0	68,0	38,7	42,9

(CONTINUAÇÃO)

Tabela 7 - Composição da Ocupação por Grupo						
	Grupos					Total
	Primeiro	Segundo	Terceiro	Quarto	Quinto	
Empregado Setor Privado sem Carteira	35,7	10,9	6,8	3,0	3,2	11,9
Empregado Setor Público com Carteira	0,2	1,3	0,9	3,0	2,6	1,6
Empregado Setor Público sem Carteira	4,2	1,7	4,8	1,1	1,7	2,7
Militar e Estatutário	0,0	3,5	2,5	6,2	33,8	9,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTE: ELABORAÇÃO PRÓPRIA A PARTIR DA PNAD CONTÍNUA. INFORMAÇÕES PARA O TERCEIRO TRIMESTRE DE CADA ANO.

O terceiro grupo, que representa as situações de trabalho intermediárias ou medianas, também é formado por 2/3 de trabalhadores formais. Entretanto, os perfis dos trabalhadores formais e informais são diferentes nos dois grupos. No segundo grupo, 75% dos trabalhadores formais eram empregados do setor privado, enquanto no terceiro grupo, essa proporção era de 90%. Já no trabalho informal, embora nos dois grupos a proporção de trabalhadores por conta própria seja de 2/3, no segundo grupo a proporção de informais que são empregados do setor privado era 30% e no terceiro grupo 20%, devido à maior presença de empregados sem carteira do setor público no grupo mediano.

O quarto grupo, representativo da média das situações de trabalho geradas pela economia brasileira, é formado basicamente por trabalhadores formais (90%) e 3/4 desses trabalhadores formais são empregados do setor privado. Já no quinto grupo, representativo das 20% melhores situações de trabalho geradas pela economia brasileira, também é predominante o trabalho formal (90%), mas com um perfil diferente do quarto grupo. No quinto grupo, não mais que 43% dos trabalhos formais são empregados do setor privado, enquanto celetistas, militares e estatutários abrangem 40% dos trabalhos formais deste grupo.

Analisando a distribuição das pessoas de cada posição na ocupação, segundo as categorias de tipo de ocupação/setor de atividade/posição na ocupação, notamos que praticamente todos os ocupados no trabalho doméstico

sem carteira de trabalho se concentram no primeiro grupo, enquanto quase todos no trabalho doméstico com carteira estão no segundo grupo (Tabela 8). O trabalho doméstico, em geral, tem má situação de trabalho, mas a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) significa uma sensível melhora na situação de trabalho dos empregados domésticos. Outra posição na ocupação com má situação de trabalho é o empregado sem carteira do setor privado, pois 60% deles estavam no primeiro grupo e outros 18% no segundo grupo. Uma parte significativa das pessoas que são trabalhadores por conta própria informais também está concentrada no grupo de pior situação de trabalho (40%) e outros 26% no segundo grupo. Assim, podemos dizer que as posições na ocupação em situação mais desfavorável aos trabalhadores (trabalho doméstico com e sem carteira, empregado do setor privado sem carteira e conta própria informal) estão concentradas nos grupos que representam as combinações ocupação/setores de atividade/posição na ocupação piores remuneradas, a maioria em ocupações e setores de atividade com rendimento médio aquém do grupo intermediário que exprime o perfil de situações do trabalhador brasileiro mediano.

Tabela 8 - Composição do Grupo por Posição na Ocupação

	Grupos					
	Primeiro	Segundo	Terceiro	Quarto	Quinto	Total
Trabalho Doméstico com Carteira	0,0	91,9	5,9	2,2	0,0	100,0
Trabalho Doméstico sem Carteira	98,4	1,2	0,0	0,5	0,0	100,0
Conta própria Formal	2,3	3,4	8,9	38,1	47,4	100,0
Conta própria Informal	39,2	26,2	23,9	6,0	4,7	100,0
Empregado Setor Privado com Carteira	0,4	22,1	28,1	31,3	18,1	100,0
Empregado Setor Privado sem Carteira	59,9	18,3	11,3	5,0	5,4	100,0
Empregado Setor Público com Carteira	2,1	16,6	11,3	36,8	33,2	100,0
Empregado Setor Público sem Carteira	31,1	13,0	35,6	7,9	12,4	100,0
Militar e Estatutário	0,1	7,6	5,4	13,3	73,6	100,0
Total	20,1	20,1	20,1	19,8	20,1	100,0

FONTE: ELABORAÇÃO PRÓPRIA A PARTIR DA PNAD CONTÍNUA. INFORMAÇÕES PRA O TERCEIRO TRIMESTRE DE CADA ANO.

O emprego do setor privado com carteira de trabalho está concentrado nos três grupos intermediários de situações de trabalho. Nesses três grupos, que abarcam 60% dos trabalhadores brasileiros, estão 80% dos empregados com carteira do setor privado, e os outros 20% estão concentrados no grupo de melhores situações de trabalho. O empregado com carteira do setor público tem melhor situação de trabalho que a do empregado com carteira do setor privado, já que 70% dos celetistas do setor público estão nos dois grupos de melhores situações de trabalho, enquanto essa proporção no caso do setor privado é de 50%.

As situações de trabalho dos empregados sem carteira do setor público são as melhores entre os trabalhos informais. Embora quase 1/3 dos informais do setor público estejam no grupo de piores situações de trabalho, mais de 1/3 estão no grupo intermediário e 20% nos dois grupos de melhores situações de trabalho. Entre os trabalhadores por conta própria informais, não chega a 1/4 a proporção no grupo intermediário e não mais de 10% estão nos dois grupos com as melhores situações de trabalho. As situações de trabalho são ainda piores entre os empregados sem carteira do setor privado e os trabalhadores domésticos com e sem carteira de trabalho.

Em resumo, a classificação das pessoas ocupadas em cinco grupos de tamanhos semelhantes segundo a renda média das combinações – tipo de ocupação/setor de atividade/posição na ocupação – é capaz de mostrar um retrato sintético das situações de trabalho vigentes em 2014. É um retrato que mostra que, apesar das melhoras nos indicadores do mercado de trabalho desde 2004, continua vigorando no país uma enorme heterogeneidade de situações de trabalho. O grupo dos 20% das situações de trabalho superiores se diferencia muito dos outros quatro grupos, que conformam 80% das situações de trabalho, e tem desigualdade de rendas individuais semelhante à do total dos trabalhadores brasileiros. Esse grupo, portanto, merece um estudo à parte para ajudar a entender a enorme desigualdade de rendas do trabalho que caracteriza o país.

Os outros 80%, entretanto, não primam pela homogeneidade, havendo grandes diferenças entre os quatros grupos de situações de trabalho e essas diferenças não se referem apenas à formalidade/informalidade do trabalho. A informalidade só é predominante no grupo das piores situações

de trabalho, que também se diferencia muito dos outros três grupos em termos de nível de renda. Nos outros três grupos, com 60% da classe trabalhadora brasileira entre os extremos inferior e superior das situações de trabalho, predomina a formalidade do trabalho e destacam-se o emprego no setor privado e secundariamente o trabalho por conta própria, embora não sejam desprezíveis nem o trabalho doméstico nem o emprego no setor público. A posição na ocupação e a formalidade/informalidade do trabalho são fatores diferenciadores das situações de trabalho, mas também são importantes o tipo de ocupação e o setor de atividade econômica.

4.2. EVOLUÇÃO DAS SITUAÇÕES DE TRABALHO ENTRE 2014 E 2016

A recessão foi marcada pela significativa redução do emprego assalariado, principalmente do setor privado com carteira de trabalho (Tabela 9). A diminuição do emprego com e sem carteira de trabalho do setor público também foi significativa, mas aumentou o número de estatutários e militares, fazendo com que a redução do emprego total no setor público (2%) fosse menor que a do setor privado (5,4%), apesar de não ter havido, na recessão, diminuição do emprego sem carteira do setor privado. Na recessão aumentaram os números de trabalhadores por conta própria (3,4%) e de trabalhadores domésticos (2,3%), ajudando a suavizar a redução das pessoas ocupadas com a expressiva queda do PIB em 2015 e 2016. As ampliações do trabalho por conta própria e do trabalho doméstico na recessão ocorreram com formalização desses trabalhos. O trabalho doméstico sem carteira não chegou a diminuir, mas o trabalho por conta própria informal diminuiu e foi muito intenso o aumento do trabalho por conta própria formal.

Os efeitos da recessão na ocupação das pessoas em cada posição na ocupação foram diferentes nas várias ocupações e setores de atividade, modificando a distribuição dos ocupados por combinações de tipos de ocupação/setor de atividade/posição na ocupação que expressam a diversidade de situações de trabalho. O número de pessoas ocupadas dos 20% com melhor situação de trabalho em 2014 (quinto grupo) não chegou a diminuir e foi mais intensa a redução do número de pessoas ocupadas dos dois grupos com as piores situações de trabalho, além do próprio grupo

intermediário (Tabela 9). Assim, a diminuição do emprego na recessão afetou especialmente as piores situações de trabalho de 2014, prejudicando principalmente as pessoas ocupadas das combinações tipo de ocupação/setor de atividade/posição na ocupação de menor renda média.

Tabela 9 - Participação e Variação do Emprego de 2014 a 2016 por Posição na Ocupação (%)									
	Primeiro Grupo			Segundo Grupo			Terceiro Grupo		
	Participação (%)		Variação	Participação (%)		Variação	Participação (%)		Variação
	2014	2016		2014	2016		2014	2016	
Trabalho Doméstico com Carteira	0,0	0,0	0,0	10,3	11,0	3,4	0,7	1,1	58,4
Trabalho Doméstico sem Carteira	23,3	24,5	1,6	0,3	0,0	-96,0	0,0	0,0	0,0
Conta própria Formal	0,8	0,9	20,1	1,1	1,0	-17,9	3,0	3,1	2,5
Conta própria Informal	35,2	33,4	-8,1	23,5	25,0	2,2	21,4	21,7	-1,6
Empregado Setor Privado com Carteira	0,8	0,4	-44,5	47,3	46,2	-5,9	60,0	57,6	-6,6
Empregado Setor Privado sem Carteira	35,7	36,9	0,0	10,9	10,2	-9,6	6,8	7,4	6,5
Empregado Setor Público com Carteira	0,2	0,1	-51,3	1,3	1,0	-24,4	0,9	1,0	6,3
Empregado Setor Público sem Carteira	4,2	3,7	-14,5	1,7	1,7	-5,0	4,8	4,8	-1,4
Militar e Estatutário	0,0	0,1	13,4	3,5	3,8	3,4	2,5	3,3	26,7
Total	100,0	100,0	-3,3	100,0	100,0	-3,7	100,0	100,0	-2,8
	Quarto Grupo			Quinto Grupo			Total		
	Participação (%)		Variação	Participação (%)		Variação	Participação (%)		Variação
	2014	2016		2014	2016		2014	2016	
Trabalho Doméstico com Carteira	0,2	0,2	-17,1	0,0	0,0	0,0	2,2	2,4	6,2
Trabalho Doméstico sem Carteira	0,1	0,1	1,0	0,0	0,0	0,0	4,7	4,9	0,5
Conta própria Formal	12,9	16,4	24,2	15,8	19,0	21,4	6,7	8,2	19,4
Conta própria Informal	5,5	6,1	8,5	4,2	4,1	-2,1	18,0	17,9	-2,6
Empregado Setor Privado com Carteira	68,0	63,8	-8,2	38,7	36,3	-5,1	42,9	40,8	-6,9
Empregado Setor Privado sem Carteira	3,0	3,3	7,5	3,2	3,6	12,2	11,9	12,2	0,0
Empregado Setor Público com Carteira	3,0	2,4	-20,9	2,6	2,3	-11,6	1,6	1,4	-16,0
Empregado Setor Público sem Carteira	1,1	1,1	2,2	1,7	1,8	7,2	2,7	2,6	-4,6
Militar e Estatutário	6,2	6,5	3,3	33,8	33,0	-1,2	9,2	9,5	1,2
Total	100,0	100,0	-2,2	100,0	100,0	1,1	100,0	100,0	-2,2

FONTE: ELABORAÇÃO PRÓPRIA A PARTIR DA PNAD CONTÍNUA. INFORMAÇÕES PARA O TERCEIRO TRIMESTRE DE CADA ANO.

No caso do primeiro grupo, que corresponde às combinações tipo de ocupação/setor de atividade/posição na ocupação com as menores rendas médias, a intensa redução das pessoas ocupadas deste grupo foi provocada pela queda no trabalho por conta própria informal e, secundariamente, pela queda no emprego sem carteira do setor público. Essas reduções nos conta próprias informais e empregados sem carteira do setor público do primeiro grupo foram as responsáveis principais pelas diminuições verificadas nos totais de conta próprias informais e empregados sem carteira de trabalho na recessão. A queda dos ocupados nesse grupo de piores situações de trabalho não foi ainda maior porque o trabalho doméstico sem carteira aumentou e não diminuiu o emprego sem carteira do setor privado nas ocupações e setores de atividade que pertencem ao primeiro grupo. Assim, a recessão prejudicou especialmente o trabalho por conta própria informal e emprego sem carteira do setor público dessas ocupações e setores de atividade com baixa remuneração, mas não afetou o trabalho doméstico sem carteira, nem o emprego sem carteira do setor privado desses tipos de ocupação e setor de atividade.

A intensa redução de ocupados no segundo grupo deve-se à redução de empregados do setor privado com e sem carteira de trabalho nessas ocupações e setores de atividade que remuneram mal, porém não tanto como as do primeiro grupo. A redução da ocupação no segundo grupo não foi mais intensa devido aos aumentos do trabalho por conta própria informal, do trabalho doméstico com carteira e de militares e estatutários do setor público. A recessão afetou o emprego do setor privado de todos os tipos de ocupação e setores de atividade, mas no segundo grupo a queda principal foi do emprego do setor privado sem carteira de trabalho, enquanto nos grupos em que as situações de trabalho não são tão precárias, aumentou o emprego sem carteira do setor privado, exprimindo o forte aumento da informalidade do trabalho.

A intensa redução dos ocupados do grupo intermediário de situações de trabalho deve-se ao emprego com carteira do setor privado. A queda do emprego total do setor privado nessas ocupações que têm remuneração de nível intermediário não foi maior por causa da ampliação

do emprego sem carteira. O trabalho por conta própria informal nessas ocupações e setores diminuiu, mas muito menos do que o emprego com carteira do setor privado e o emprego público nessas ocupações e setores aumentou expressivamente, especialmente militares, estatutários e celetistas, tendo diminuído os sem carteiras que são maioria no setor público nesses tipos de ocupação e setores de atividade. É importante levar em conta que neste grupo dos 20% com situação de trabalho intermediária, 60% são empregados com carteira do setor privado e 21% por conta própria informal. Assim, nas ocupações e setores com situações de trabalho intermediárias, a informalidade do trabalho aumentou fortemente no emprego do setor privado e diminuiu tanto no trabalho por conta própria como no emprego do setor público.

A queda dos ocupados do quarto grupo foi semelhante à do total de pessoas ocupadas. Porém, o emprego com carteira do setor privado pesa mais neste grupo representativo da média dos trabalhadores brasileiros do que no grupo intermediário e a redução desses empregos nas ocupações e setores de atividade do quarto grupo foi mais intensa. Essas mudanças indicam que os fatores compensatórios atuaram com mais força neste grupo, notadamente a ampliação do trabalho por conta própria, principalmente com contribuição para a previdência social. O emprego público nessas ocupações e setores de atividade diminuiu devido à redução dos celetistas, apesar do aumento de militares, estatutários e sem carteira. O intenso aumento do trabalho por conta própria dessas ocupações e atividades em simultâneo à forte redução do emprego com carteira do setor privado parece apoiar a hipótese de que uma parte das pessoas que perdeu o emprego formal montou seu negócio próprio com o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e muitos deles continuaram pagando a contribuição para a Previdência Social (Lameiras; Carvalho, 2017). É também possível que o aumento do trabalho por conta própria e do emprego sem carteira do setor privado nessas ocupações e setores de atividade com situações de trabalho correspondentes à média brasileira reflita o processo de dissimulação dos vínculos de emprego para sonegar os encargos trabalhistas (Krein *et al.*, 2018).

Finalmente, a ampliação do tamanho do quinto grupo, formado pelos 20% com melhor situação de trabalho, deve-se fundamentalmente ao trabalho por conta própria formal. Neste grupo, houve intensa redução do emprego com carteira do setor privado não compensado pelo aumento dos empregados sem carteira. Nas ocupações e setores de atividade deste grupo, a queda do emprego no setor público não foi tão intensa como no setor privado (3,8% e 1,55%, respectivamente). Em ambos setores público e privado, a queda do emprego formal não foi compensada pela intensa expansão do emprego sem carteira. Novamente, podem ter havido montagens de negócios próprios por quem perdeu o emprego formal, principalmente no setor privado, mas também uma substituição de emprego formal por formas disfarçadas de vínculo de emprego para o empregador evitar os encargos trabalhistas, especialmente importante nas melhores situações de trabalho.

Assim, a redução da ocupação na recessão foi muito concentrada no trabalho por conta própria do grupo de piores situações de trabalho e no emprego do setor privado, atingindo principalmente o trabalho formal em todos os grupos de situações de trabalho em que esse tipo de emprego é relevante. A redução do emprego com carteira do setor privado foi particularmente significativa no quarto grupo representativo do trabalhador brasileiro médio, que é exatamente o grupo com maior peso desse tipo de emprego (Tabela 9). Entretanto, os dois grupos superiores de situações de trabalho apresentaram aumento do emprego sem carteira do setor privado e o aumento do trabalho formal por conta própria.

A recessão diminuiu o número de pessoas ocupadas e ao ocorrer com aumento da inflação, especialmente em 2015, diminuiu o poder de compra da renda média do trabalho. A queda na ocupação das pessoas verificou-se com alterações na composição por posição na ocupação e por tipo de ocupação e setor de atividade. Essas mudanças, entretanto, modificaram muito pouco a desigualdade de renda do trabalho, que é muito alta no Brasil, diminuindo ligeiramente entre 2014 e 2016 (Tabela 10).

Tabela 10 - Renda Média do Grupo em Relação à Renda Média Total e Desigualdade por Grupo (2014 e 2016)

			Renda Média	Coef. Variação	Gini
Grupos	Primeiro	2014	40,11	0,884	0,378
		2016	40,89	0,904	0,387
	Segundo	2014	59,19	0,759	0,274
		2016	59,82	0,684	0,271
	Terceiro	2014	76,52	0,795	0,286
		2016	75,41	0,729	0,276
	Quarto	2014	100,95	0,786	0,307
		2016	101,55	0,864	0,316
	Quinto	2014	223,20	1,151	0,453
		2016	216,91	1,024	0,441
Total 2016		2014	100,00	1,418	0,47
		100,00	1,301	0,464	

FONTE: ELABORAÇÃO PRÓPRIA A PARTIR DA PNAD CONTÍNUA. INFORMAÇÕES PARA O TERCEIRO TRIMESTRE DE CADA ANO.

As diferenças de renda média dos grupos de tipo de ocupação/setor de atividade/posição na ocupação modificaram muito pouco. O desvio padrão das rendas médias, sem descontar a inflação, aumentou 11,7% comparando 2016 com 2014, para uma inflação de cerca de 20%, nos dois anos, e um aumento nominal de 15,3% da média das rendas do trabalho. A medida das diferenças de renda dentro dos grupos de tipo de ocupação/setor de atividade/posição na ocupação aumentou ainda menos (4%), respondendo pelo pequeno aumento do desvio padrão de todas as rendas individuais do trabalho que foi de 5,6%, fazendo o coeficiente de variação diminuir de 1,418 em 2014 para 1,301 em 2016. No mesmo período, o índice de Gini diminuiu de 0,470 para 0,464. A diminuição da desigualdade de rendas do trabalho ocorreu nos grupos 2, 3 e 5, tendo aumentado nos grupos 1 e 4, medidas tanto pelo coeficiente de variação como pelo índice de Gini. Em todo caso, as modificações na desigualdade de renda do trabalho foram muito pequenas para a magnitude da desigualdade no Brasil, apesar das significativas mudanças nos perfis por posição na ocupação dos grupos de situações de trabalho.

4.3 EVOLUÇÃO DAS SITUAÇÕES DE TRABALHO ENTRE 2017 E 2019: CONTEXTO DE RECUPERAÇÃO E PÓS-REFORMA TRABALHISTA

A tímida recuperação da atividade econômica a partir de 2017 significou um aumento de 4,7% dos ocupados de 2016 a 2019 (Tabela 11). Assim, o número de pessoas ocupadas em 2019 superou o de 2014 em 2,4%. Esse aumento da ocupação total, comparando 2019 com 2014, deve-se principalmente ao aumento dos trabalhadores por conta própria e do trabalho no serviço doméstico remunerado, com destaque aos conta próprias com previdência social e o emprego doméstico sem carteira de trabalho.

O aumento do emprego doméstico com carteira que ocorreu durante a recessão foi mais do que revertido entre 2017 e 2019, fazendo com que este emprego fosse 8,8% menor em 2019 do que em 2014. Já o expressivo aumento do emprego doméstico sem carteira, entre 2017 e 2019, tornou essa posição na ocupação 11,7% maior em 2019 do que em 2014, fazendo com que o total de empregados domésticos em 2019 fosse 5,2% maior do que antes da recessão. Com a retomada da atividade da economia, muitos empregos domésticos com carteira foram substituídos por empregados sem carteira, provavelmente envolvendo mudanças de contrato mensal para contratos somente por alguns dias da semana, ampliando assim o número total de empregados domésticos.

Já o aumento do trabalho por conta própria formal, embora tenha perdido intensidade na retomada da economia, foi 26,2% maior em 2019 do que em 2014, enquanto o trabalho por conta própria informal que tinha diminuído na recessão, aumentou fortemente com a retomada da economia e em 2019 foi 12,4% maior do que em 2014. Assim, o total do trabalho por conta própria em 2019 foi 16,1% maior do que em 2014, ampliação que equivale a um ritmo anual de 3%, completamente desproporcional ao comportamento do PIB que foi em 2019 1,3% menor do que em 2014.

O emprego formal do setor privado continuou diminuindo com a retomada da economia, embora mais moderadamente, enquanto o sem carteira que havia se mantido na recessão, aumentou fortemente

de 2017 a 2019. Não obstante, o total do emprego do setor privado em 2019 foi 4% menor que o de 2014, mesmo com o emprego sem carteira sendo 15,7% superior. Esse aumento tão intenso do emprego sem carteira na tímida retomada da atividade econômica, a partir de 2017, foi similar ao verificado com o total do trabalho por conta própria entre 2014 e 2019, indicando a intensa informalização do emprego no setor privado. A proporção de empregos sem carteira no setor privado que era 21,7% em 2014, aumentou para 23,9% em 2016 e alcançou 26,3% em 2019. O total do emprego do setor privado que tinha diminuído 5,4% na recessão, aumentou somente 1,5% na retomada da economia.

Finalmente, o emprego no setor público que tinha diminuído 2% na recessão, aumentou 3,5% com a retomada da economia, sendo somente 1,5% maior em 2019 do que em 2014. O emprego público com carteira recuperou-se apenas parcialmente da intensa queda que ocorreu na recessão e toda a ampliação do emprego público entre 2014 e 2019 se deve ao emprego sem carteira de trabalho. Os empregos estatutários e militares em 2019 se mantiveram em patamar semelhante ao de 2014, revertendo o pequeno aumento que tinha ocorrido na recessão.

Assim, a tímida retomada da economia desde 2017 se caracterizou pela informalidade do trabalho, que atingiu todas as posições na ocupação, o trabalho doméstico, o trabalho por conta própria e os empregados do setor público e privado, mais uma evidência que aparece no capítulo 2 do presente livro acerca do crescimento da informalidade após a reforma trabalhista. O aumento da informalidade do trabalho atingiu também todos os grupos de combinação de tipos de ocupação/setor de atividade/posição na ocupação que exprimem a diversidade de situações de trabalho (Tabela 11).

**Tabela 11 - Participação e Variação do Emprego de 2016 a 2019
por Posição na Ocupação (%)**

	Grupo 1			Grupo 2			Grupo 3		
	Participação (%)		Variação	Participação (%)		Variação	Participação (%)		Variação
	2016	2019		2016	2019		2016	2019	
Trabalho Doméstico com Carteira	0,0	0,0	0,0	11,0	8,8	-16,4	1,1	1,1	8,3
Trabalho Doméstico sem Carteira	24,5	24,2	11,2	0,0	0,0	-17,4	0,0	0,0	0,0
Conta própria Formal	0,9	0,8	-8,7	1,0	0,8	-13,5	3,1	3,5	17,9
Conta própria Informal	33,4	32,4	9,2	25,0	28,4	18,9	21,7	24,3	18,2
Empregado Setor Privado com Carteira	0,4	0,6	51,7	46,2	44,3	0,2	57,6	54,0	-1,2
Empregado Setor Privado sem Carteira	36,9	38,0	15,8	10,2	11,4	16,0	7,4	7,7	9,9
Empregado Setor Público com Carteira	0,1	0,1	35,0	1,0	1,0	-0,3	1,0	0,9	-0,1
Empregado Setor Público sem Carteira	3,7	3,9	19,5	1,7	1,8	9,4	4,8	5,3	14,3
Militar e Estatutário	0,1	0,0	10,1	3,8	3,5	-1,4	3,3	3,2	2,9
Total	100,0	100,0	12,6	100,0	100,0	4,6	100,0	100,0	5,4
	Grupo 4			Grupo 5			Total		
	Participação (%)		Variação	Participação (%)		Variação	Participação (%)		Variação
	2016	2019		2016	2019		2016	2019	
Trabalho Doméstico com Carteira	0,2	0,2	-4,7	0,0	0,0	0,0	2,4	2,0	-14,1
Trabalho Doméstico sem Carteira	0,1	0,1	-12,6	0,0	0,0	0,0	4,9	5,2	11,1
Conta própria Formal	16,4	17,7	4,2	19,0	19,5	6,6	8,2	8,3	5,7
Conta própria Informal	6,1	6,5	3,0	4,1	5,8	47,9	17,9	19,8	15,4
Empregado Setor Privado com Carteira	63,8	61,5	-6,6	36,3	34,0	-2,7	40,8	37,9	-2,7
Empregado Setor Privado sem Carteira	3,3	3,8	10,1	3,6	4,4	29,9	12,2	13,5	15,7
Empregado Setor Público com Carteira	2,4	2,8	15,3	2,3	2,6	18,0	1,4	1,5	12,0
Empregado Setor Público sem Carteira	1,1	1,4	22,5	1,8	2,0	19,7	2,6	2,9	16,6
Militar e Estatutário	6,5	6,1	-10,3	33,0	31,7	0,0	9,5	9,0	-1,3
Total	100,0	100,0	-3,1	100,0	100,0	4,0	100,0	100,0	4,7

FONTE: ELABORAÇÃO PRÓPRIA A PARTIR DA PNAD CONTÍNUA. INFORMAÇÕES PARA O TERCEIRO TRIMESTRE DE CADA ANO.

Assim, o primeiro grupo dos 20% das piores situações de trabalho em 2014 e que tinha diminuído de tamanho na recessão, foi o grupo que apresentou o maior aumento na retomada da economia e em 2019 foi 8,9% maior do que em 2014. Essa ampliação de tamanho do grupo pior situado deve-se ao aumento do trabalho doméstico sem carteira e ao emprego no setor privado sem carteira, porque as outras posições na ocupação importantes nesse grupo, como o trabalho por conta própria informal e secundariamente o emprego sem carteira do setor público, apenas recuperaram na retomada da economia a queda verificada na recessão.

O segundo grupo dos 20%, logo acima do primeiro e abaixo do grupo intermediário, praticamente recuperou-se na retomada da economia da queda verificada na recessão, devido, principalmente, ao aumento do trabalho por conta própria informal e do emprego no setor privado sem carteira. Esse segundo grupo não apresentou um aumento mais significativo, apesar do emprego com carteira no setor privado nas ocupações e setores deste grupo ter parado de cair, porque houve redução expressiva do trabalho doméstico com carteira, uma posição na ocupação importante para esse grupo de situações de trabalho. O trabalho doméstico com carteira aumentou na recessão, quando começou a ser aplicado o FGTS a esse tipo de vínculo de emprego, mas houve forte diminuição na retomada da economia, refletindo a substituição de mensalistas por diaristas, o que ampliou o número de trabalhadores domésticos sem carteira de trabalho e reduziu os com carteira de trabalho.

O grupo intermediário de situações de trabalho aumentou de tamanho no conjunto do período 2014-2019, apesar do emprego com carteira do setor privado continuar caindo, mesmo que em ritmo menor, na tímida retomada da economia em relação à recessão. Essa posição na ocupação responde pela maioria das situações de trabalho das ocupações e setores de atividade deste grupo, mas essa participação era 60% em 2014 e diminuiu para 54% em 2019. O aumento de tamanho deste grupo na lenta retomada da economia, mais do que compensando sua redução na recessão, ocorreu pelo expressivo aumento do trabalho por conta própria formal e informal e do emprego sem carteira dos setores público e privado. A continuação em

ritmo mais suave da queda do emprego com carteira do setor privado na retomada da economia e o intenso aumento do trabalho por conta própria formal e informal e do emprego sem carteira dos setores público e privado ocorreram, também, nos dois grupos com as melhores situações de trabalho.

O quarto grupo de situações de trabalho, composto pelos 20% entre o grupo intermediário e o grupo superior e representativo da renda média dos trabalhadores brasileiros, foi o único grupo em que houve redução de tamanho na lenta retomada da atividade econômica. Esta redução foi resultado principalmente da contínua queda no emprego do setor privado com carteira, que ainda representa mais de 60% das situações de trabalho deste grupo em 2019. Houve também expressiva redução dos estatutários e militares e a redução do tamanho do quarto grupo não foi mais significativa por causa do mencionado aumento do trabalho por conta própria formal e informal e do emprego sem carteira dos setores público e privado.

Por fim, o quinto grupo, que representa os 20% das melhores situações de trabalho, continuou aumentando sua participação na lenta retomada da atividade econômica. Esse aumento foi resultado principalmente da continuação, em ritmo menor do que o verificado na recessão, do aumento do trabalho por conta própria formal e da forte ampliação do trabalho por conta própria informal, bem como do emprego sem carteira do setor privado. Já os empregados do setor privado com carteira e militares e estatutários do setor público perderam participação no grupo de melhores situações de trabalho.

Em síntese, a lenta retomada da atividade econômica ocorreu com aumento da informalidade do trabalho em todos os grupos de situações de trabalho e a maior informalidade do trabalho foi acompanhada de aumento da desigualdade de rendas individuais dos trabalhadores, medida pelo coeficiente de variação e pelo índice de Gini em cada um dos grupos (Tabela 12). A maior desigualdade de rendas individuais dos trabalhadores continua ocorrendo no quinto grupo das melhores situa-

ções de trabalho, mas há um aumento expressivo da desigualdade de rendas individuais no primeiro grupo das piores situações de trabalho. Esses dois grupos nos extremos das situações de trabalho tiveram os maiores aumentos de renda média entre os grupos, mas também foram os grupos que apresentaram o aumento mais intenso das diferenças individuais de renda do trabalho.

Tabela 12 - Renda Média do Grupo em Relação à Renda Média Total e Desigualdade por Grupo (2016 e 2019)

			Renda Média	Coef. Variação	Gini
Grupos	Primeiro	2016	40,89	0,904	0,387
		2019	41,33	1,052	0,406
	Segundo	2016	59,82	0,684	0,271
		2019	59,59	0,748	0,291
	Terceiro	2016	75,41	0,729	0,276
		2019	75,81	0,740	0,286
	Quarto	2016	101,55	0,864	0,316
		2019	101,09	0,790	0,319
	Quinto	2016	216,91	1,024	0,441
		2019	221,96	1,133	0,456
Total	2016	100,00	1,301	0,464	
	2019	100,00	1,409	0,477	

FONTE: ELABORAÇÃO PRÓPRIA A PARTIR DA PNAD CONTÍNUA. INFORMAÇÕES PARA O TERCEIRO TRIMESTRE DE CADA ANO.

O PIB da economia brasileira em 2019 continuou menor que o de 2014, o desemprego pouco diminuiu e toda a ampliação do número de pessoas ocupadas, no conjunto do período, deveu-se ao aumento da informalidade que ocorreu no trabalho doméstico, no trabalho por conta própria e no emprego dos setores público e privado, ocorrendo também em todos os grupos de situações de trabalho. Mudou não somente a composição das posições na ocupação, mas também a composição dos grupos de situação de trabalho, elevando-se, de um lado, as participações do trabalho por conta própria e do trabalho doméstico e, do outro, as participações dos extremos das piores e melhores situações de trabalho.

Essa polarização das situações de trabalho, ocorrida entre 2014 e 2019, pouco modificou a enorme desigualdade de rendas individuais dos trabalhadores. O índice de Gini que tinha diminuído ligeiramente na recessão, passando de 0,470 para 0,464 entre 2014 e 2016, aumentou na tímida retomada da economia, tendo alcançado 0,477 em 2019. O aumento da desigualdade ocorreu em todos os grupos de situações de trabalho e o coeficiente de variação das rendas médias desses grupos, que tinha diminuído de 0,65 para 0,63, entre 2014 e 2016, voltou para 0,65 em 2019.

Em suma, o aumento da informalidade do trabalho continuou e ganhou força na lenta retomada da economia e afetou todo tipo de ocupação e setor de atividade. Essa tendência à informalidade pouco modificou a elevada desigualdade de renda existente no país, embora na recessão, a intensa redução do emprego formal do setor privado tenha contribuído para uma suave redução nas diferenças de renda entre e dentro de alguns dos grupos de situações de trabalho. A queda do emprego formal do setor privado desacelerou na retomada da economia e a tendência à informalidade se aprofundou, revertendo a pequena redução verificada no coeficiente de variação das rendas médias dos grupos e aumentando a desigualdade dentro dos grupos de situações de trabalho. Assim, a realidade do mercado de trabalho e da distribuição de renda pioram no país após a reforma trabalhista, no contexto de desempenho da economia analisado acima.

| 5. CONCLUSÃO

A economia brasileira apresentou uma significativa diminuição do PIB, que reduziu o número de pessoas ocupadas entre 2014 e 2016 e aumentou fortemente o número de desempregados, fazendo a taxa de desemprego retroceder para o elevado patamar anterior a 2004. Além disso, a recessão foi marcada por uma redução no poder de compra da renda média dos que continuaram ocupados, em consequência do aumento da inflação, especialmente no início da recessão. A inflação arrefeceu posteriormente e houve uma recuperação do poder de compra dos ocupados

que, em 2019, ficou semelhante ao que era em 2014. A economia, entretanto, mostrou dificuldade para retomar a atividade desde 2017 e, em 2019, o PIB foi menor do que o de 2014.

Para analisar a evolução do emprego no Brasil de 2014 a 2019 foi proposta uma metodologia para retratar a classe trabalhadora brasileira em 2014, antes da recessão. A metodologia classificou os trabalhadores brasileiros levando em consideração a posição na ocupação, o caráter formal ou informal do trabalho, o tipo de ocupação e o setor de atividade em que o trabalhador está inserido, captando assim a variedade de situações de trabalho decorrente da heterogeneidade estrutural da economia brasileira.

Para criar esse retrato da classe trabalhadora, os empregados foram classificados em cinco grupos de igual tamanho, em função da renda média do tipo de ocupação e setor de atividade, para trabalho formal ou informal, separadamente, em cada posição na ocupação. Esse retrato, antes da recessão, mostra a enorme variedade de situações de trabalho que continuava vigorando no país, apesar da melhora nos indicadores do mercado de trabalho desde 2004.

O quinto grupo dos 20% das situações de trabalho superiores está muito acima dos outros quatro grupos, e o primeiro grupo dos 20% das piores situações de trabalho está muito abaixo do segundo grupo. As diferenças de renda média entre os três grupos situados entre os dois extremos, e que no conjunto abrange 60% dos trabalhadores brasileiros, são bem menores.

O mal desempenho da economia brasileira a partir de 2014 reverteu as melhoras nos indicadores do mercado de trabalho que ocorreram desde 2004, ampliando a taxa de desemprego e reduzindo a formalidade dos trabalhos. Ao se levar em conta os tipos de ocupação e setores de atividade, além das posições na ocupação e formalidade/informalidade do trabalho, mostra-se que aumentou o tamanho do primeiro grupo caracterizado pelas piores situações de informalidade, e que nos outros grupos, especialmente no mediano, médio e superior, a informalidade ganhou força com o mal desempenho da economia e atingiu trabalha-

dores em melhor situação de trabalho, muito deles mantendo a contribuição para a previdência social, apesar da perda do emprego formal nos setores público e privado.

Essas modificações no retrato da classe trabalhadora brasileira, embora substanciais, não alteraram significativamente a distribuição de renda das pessoas ocupadas. Continuaram as grandes diferenças de renda média dos grupos e a desigualdade de rendas individuais de cada um dos grupos de situações de trabalho, mas diminuiu a participação do emprego com carteira do setor privado na ocupação dos trabalhadores brasileiros nas situações de trabalho medianas, médias e superiores, tendo aumentado a do emprego sem carteira dos setores público e privado e do trabalho por conta própria, inclusive daqueles que contribuem para a previdência social.

O retrato acima de aumento da informalidade, do crescimento de ocupações piores na estrutura ocupacional e de aumento da desigualdade entre os rendimentos do trabalho foi explicado muito a partir da dinâmica econômica e o tipo de ocupação criado na recessão e na lenta recuperação entre 2017 e 2019. A piora nos indicadores está muito relacionado com a perda de participação das ocupações assalariadas com carteira do setor privado, objeto da reforma trabalhista. Se a explicação é dada por muitos fatores, pode-se afirmar, indiretamente, que a reforma não contribuiu para estruturar o mercado de trabalho e, assim, pode ter sido um fator que dificultou a recuperação do emprego formal.

| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AUTOR, D. The Polarization of Job Opportunities in the U.S. *Labor Market*. p. 48, 2010.

AUTOR, D. H.; DORN, D. The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market. *American Economic Review*, v. 103, n. 5, p. 1553–1597, ago. 2013.

BALTAR, P.; LEONE, E. T. Perspectivas para o mercado de trabalho após o crescimento com inclusão social (Perspectives for the Labour Market

after the Economic Growth with Social Inclusion). *Estudos Avançados*, v. 29, n. 85, p. 53–67, dez. 2015.

BROWNING, H. L.; SINGELMANN, J. The Transformation of the U.S. Labor Force: The Interaction of Industry and Occupation. *Politics & Society*, v. 8, n. 3–4, p. 481–509, set. 1978.

CALIXTRE, A.; FAGNANI, E. *A Política Social e os Limites do Experimento Desenvolvimentista (2003-2014)* Discussion Paper IE/UNICAMP, n. 295, 2017.

CAPPELLI, P. Assessing the Decline of Internal Labor Markets. In: BERG, I.; KALLEBERG, A. L. (Eds.). *Sourcebook of Labor Markets*. Plenum Studies in Work and Industry ed. Boston, MA: Springer, 2001.

CARVALHO, L.; RUGITSKY, F. Growth and distribution in Brazil the 21 st century: revisiting the wage-led versus profit-led debate. Working Paper - FEA/USP No 2015-25. *Anais...*, 2015.

GRUSKY, D. B.; SORENSEN, J. B. Can Class Analysis be Salvaged. *American Journal of Sociology*, v. 103, p. 1187–1234, 1998.

HOFFMANN, R. Distribuição da renda domiciliar per capita no Brasil, 2012 a 2019 e 1995 a 2015. Texto para Discussão n. 59, *IEPE/Casa das Garças*, 2020.

KALLEBERG, A. L. *Good Jobs, bad jobs. The rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s to 2000s*. New York: Russell Sage Foundation, 2011.

KIM, C.; SAKAMOTO, A. The Rise of Intra-Occupational Wage Inequality in the United States, 1983 to 2002. *American Sociological Review*, v. 73, n. 1, p. 129–157, fev. 2008.

KREIN, J. D. *et al.* Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores. In: KREIN, J. D.; GIMENEZ, D. M.; SANTOS, A. L. DOS (Eds.). *Dimensões Críticas da Reforma Trabalhista no Brasil*. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

LAMEIRAS, M. A. P.; CARVALHO, S. S. *Mercado de Trabalho*. Carta de Conjuntura n. 34, IPEA, 2017.

MOUW, T.; KALLEBERG, A. L. Occupations and the Structure of Wage Inequality in the United States, 1980s to 2000s. *American Sociological Review*, v. 75, n. 3, p. 402-431, 2010.

WRIGHT, E. O. *Class Structure and Income Determination*. [s.l.] Academic Press, 1979.

WRIGHT, E. O. *Understanding Class*. London: Verso, 2015.

CAPÍTULO 4

O AVANÇO DAS FORMAS DE CONTRATAÇÃO FLEXÍVEIS

JOSÉ DARI KREIN E MARILANE OLIVEIRA TEIXEIRA

| INTRODUÇÃO

No presente texto são analisadas as modalidades de contratação mais flexíveis introduzidas pela reforma de 2017. Mais especificamente, a criação do contrato intermitente, a ampliação do contrato parcial e temporário, autônomo exclusivo e a anuência da terceirização irrestrita. Pretende-se observar a evolução dessas modalidades de contratação, incluindo o perfil dos contratados, na perspectiva de identificar a sua incidência em um mercado de trabalho muito pouco estruturado, como é o brasileiro.

Compreende-se como contratação flexível as modalidades alternativas introduzidas em relação ao “contrato padrão de emprego” (*standard employment relationship*)¹ nas quais o tempo do contrato é determina-

-
1. As características principais das relações de trabalho predominantes no pós-guerra são: centralização das negociações; reconhecimento dos sindicatos; restrições à dispensa de pessoal; subcontratação ou emprego de pessoal eventual; controle sindical sobre alocação das tarefas e procedimentos de promoção dos trabalhadores; formulação de políticas salariais de longo prazo com incorporação de parte dos ganhos de produtividade; jornada padrão de oito horas; sistema de proteção em caso de doença, desemprego e velhice; e o desenvolvimento de políticas sociais que permitiam a elevação indireta dos salários (KREIN, 2007). No caso brasileiro, houve um avanço do assalariamento tendo por base o contrato por prazo indeterminado. As expressões das modalidades flexíveis ocorreram com os contratos informais e as facilidades de a empresa demitir sem precisar justificar. As possibilidades de contratações

do por serviço prestado, intermitente ou parcial, em que há maiores facilidades para despedir e os custos do empregador são menores. A novidade trazida pelas novas modalidades, a partir dos anos 1980 nos países centrais e 1990 no Brasil, é que essas características passam a ser previstas para o conjunto do mercado de trabalho de forma permanente, e não para situações excepcionais e emergenciais, como ocorria anteriormente. São contratos de assalariados que se encontram nas estatísticas oficiais como trabalhadores formais, ou ainda, no caso brasileiro, trabalhadores com carteira de trabalho assinada (Krein, 2007). Chama atenção no Brasil que, mesmo prevalecendo uma flexibilidade contratual, inclusive com forte presença da informalidade e do trabalho autônomo como estratégia de sobrevivência, o debate em defesa dessas modalidades nos anos 1990 é muito similar ao dos países centrais, baseado no argumento de que a rigidez é responsável pelo alto desemprego e pela informalidade.

A partir de Vasapollo (2006, p. 49), pode-se afirmar que na contratação flexível estão ausentes as características do contrato padrão, em que se sobressaem uma das seguintes características: 1) o horário previsto não é em tempo integral; 2) o rompimento do vínculo está pré-programado; 3) os direitos trabalhistas são mais rebaixados; 4) aumenta a liberdade do empregador em manejar a quantidade de horas a serem contratadas; 5) as responsabilidades do empregador são diminuídas; 6) a busca de as empresas em descaracterizar a relação de emprego. Em outras palavras, são construções formais que ampliam a flexibilidade, em que os empregadores adquirem maiores facilidades para despedir e/ou utilizar o trabalhador de acordo com as necessidades dos seus negócios. Ou seja, o que caracteriza as formas de contratação *flexíveis* é a finalidade de

(...) modificar o postulado do padrão anterior ou escapar de sua regulação, na perspectiva de reduzir os custos e ampliar a liberdade da empresa contratar e despedir o empregado. São tipos de contratos que

flexíveis já estavam previstas para situações excepcionais do mercado de trabalho (safra, obra certa, temporário).

permitem a adaptação das empresas às flutuações econômicas, dispensando compromissos permanentes e custos com os seus empregados. (KREIN, 2007, p. 110-111).

É importante destacar que as novas formas de contratação *flexíveis* presentes na reforma não se confundem com os regimes especiais de trabalho, que sempre existiram, como, por exemplo, para menores, aprendizes, deficientes, jogadores de futebol, portuários etc. Diferentemente dos regimes especiais de trabalho, a contratação flexível não se vincula à determinada categoria de trabalhadores ou à determinada modalidade de trabalho, mas é colocada à disposição do mercado geral de trabalho. No caso brasileiro, algumas destas modalidades já existiam antes das reformas dos anos 1990, tais como o contrato temporário - introduzido na primeira onda de reforma liberal no Brasil, realizada na ditadura militar - o contrato por obra certa e o contrato de safra. Nos anos 1990 foram inseridas duas novas modalidades no setor privado: o contrato por tempo parcial e o por prazo determinado. No setor público também foi estabelecida a possibilidade de contratos especiais e temporários, especialmente para as áreas de educação (professores temporários) e de saúde (contrações emergenciais). Também cresceu o número de contratados como comissionados, que são os servidores públicos demissíveis.

Mesmo os contratos acima citados, previstos antes dos anos 1990, apresentavam algumas restrições explícitas no seu uso, sendo permitidos para casos de substituição eventual de um trabalhador, para atividades transitórias e para setores caracterizados pela natureza sazonal de sua atividade, a exemplo do contrato temporário. A concepção dos novos tipos de contratos não visa mais a atender setores e situações específicas, mas a que esses contratos possam ser mais adaptáveis ao contexto econômico e à realidade da empresa, que está exposta a uma maior concorrência em razão da globalização e das mudanças tecnológicas. Como é inegável a situação de maior insegurança, a argumentação de defesa dos novos contratos afirma que (1) há necessidade de o trabalhador ser capaz de se adaptar, buscando ser mais empreendedor ou empregável e (2) cria “in-

centivos” para as empresas contratarem, por meio da redução de custos e de facilidades para despedir.

Assim, o foco do problema do emprego é deslocado da dinâmica da economia e da forma de organização da vida social para o interior do mercado de trabalho e para os indivíduos em particular. É parte de um processo de redefinição do padrão de relações de trabalho, de desconstrução de garantias e de deslocamento da relação para uma regulação social mais privada, de mercado, compatível com o neoliberalismo e com uma economia desregulamentada, sob o domínio das finanças. É uma desconstrução dos limites das formas de contratação construídas no pós-guerra com uma inversão de lógica. Passa-se do contrato com certa previsibilidade e de longo prazo para contratos caracterizados por maior fluidez e adaptados às características do capitalismo flexível (Sennet, 2005).

Duas ressalvas se fazem necessárias antes de analisar os dados. A primeira é que, apesar do seu crescimento, como chama atenção Freyssinet (2006) ao estudar o caso das modalidades flexíveis de contratação na Europa, elas não se tornaram predominantes no estoque de empregos, mas são muito expressivas no fluxo que atinge as ocupações mais precárias. Ou seja, as empresas têm como finalidade principal continuarem competitivas para viabilizar o seu negócio, o que significa a busca permanente do aumento da produtividade e da eficiência. Assim, na perspectiva afirmada por Harvey (2006), as empresas procuram manter um núcleo de trabalhadores considerados mais estratégicos. No entanto, a onda de reformas dos anos 2000 incorporou novas formas de tornar o contrato por prazo indeterminado mais flexível, especialmente facilitando os despedimentos (Filgueiras *et al.*, 2019). Em segundo lugar, esse não é um problema brasileiro, pois o contrato por prazo indeterminado, depois da eliminação da estabilidade decenal em 1966, sempre foi flexível, em que o empregador tem a liberdade de dispensar o trabalhador sem apresentar justificativa (Krein; Castro, 2015).

Essas formas flexíveis de contratação denominadas de contratos a termo², apresentam um patamar menor de direitos e proteções sociais: 1)

2. Contrato a termo é um contrato não padronizado.

não têm o direito às estabilidades provisórias previstas no ordenamento jurídico, tais como a estabilidade da gestante, a decorrente do acidente de trabalho³ ou de doença profissional e a estabilidade assegurada ao dirigente sindical; 2) não têm aviso-prévio (quando do advento do termo final, são pré-ajustados) e, nas rescisões, o empregador fica desobrigado de pagar o adicional de 40% incidente sobre os depósitos ao FGTS; 3) não têm direito ao seguro desemprego, pois este é destinado às dispensas sem justa causa; 4) dificultam o acesso aos benefícios da seguridade social, dada a volatilidade da relação e, ainda, caso o recebimento mensal for inferior a um salário mínimo, somente é computado como tempo de contribuição se o trabalhador complementar o pagamento referente a um salário mínimo ao INSS; 5) não têm direito ou, então, recebem uma parcela menor referente à PLR em grande parte dos acordos; e 6) limitam e dificultam o direito ao gozo das férias. A priori, por ter uma tela menor de direitos e proteções, o contratado por qualquer uma dessas modalidades apresenta uma situação inferiorizada no mercado de trabalho, tendo, portanto, um emprego mais precário (Krein, 2007; Krein; Vêras, 2019).

Na análise dos impactos da reforma, faz-se necessário estabelecer três ponderações: 1) os efeitos da reforma, nas formas de contratação, podem ainda estar subestimados e confundidos pelo baixo crescimento do PIB. Talvez, no momento em que a atividade econômica mostrar sinais de recuperação, mesmo baixa, os contratos flexíveis possam ganhar maior expressão, mas esta é uma questão que não foi possível ser observada dado o quadro de estagnação econômica desde 2017; 2) A reforma, em contexto de baixo crescimento da economia e do emprego, pode provocar efeitos estatísticos na queda da taxa de desemprego aberto, uma vez que as pessoas são submetidas a uma crescente insegurança e precisam

3. O tema tem sido discutido na jurisprudência dos Tribunais do Trabalho. Mais recentemente, uma corrente tem enfrentado o tema do acidente de trabalho em contratos a prazo de forma distinta da posição majoritária, entendendo que a estabilidade decorrente do acidente alcança os trabalhadores, por exemplo, contratados sob a modalidade de experiência. Trata-se de uma orientação minoritária, mas que vem ganhando adeptos tanto na doutrina como na jurisprudência (BIAVASCHI, 2005).

encontrar alguma atividade, mesmo precária, para sobreviver, pois a renda é condição para ter acesso aos meios necessários para a sua sobrevivência; 3) A reforma, ao priorizar um ambiente favorável aos empresários gerirem o trabalho, tende a criar condições para o avanço de formas mais precárias de trabalho, em que os trabalhadores podem ficar em uma situação de maior vulnerabilidade, afetando a própria dignidade humana.

Este capítulo está estruturado em três seções. A primeira seção se propõe a fazer uma análise da evolução do emprego formal e da informalidade. Na seguinte é analisada a evolução do contrato por prazo indeterminado e as modalidades de contratação flexíveis. Ainda nesta seção, mostra-se que a ocupação informal é a forma de contratação que mais cresceu. Na segunda parte é realizada uma análise das novas formas de contratação, o contrato intermitente e parcial, que ganham destaque no texto por serem as principais novidades da reforma. Por fim, há ainda uma seção sobre a terceirização.

Por falta de informações consistentes, não serão analisadas as relações de emprego disfarçadas, ou seja, quando a relação de assalariamento é simulada por outra forma de contratação, tais como falso estagiário e cooperativado, contratação como Pessoa Jurídica (PJ), MEI e autônomo proletarizado. Formas, essas, que são estimuladas pela reforma ao introduzir a figura do autônomo exclusivo. Uma *proxy* do autônomo exclusivo pode ser observada com a polarização na renda e na jornada entre os por conta própria. Ou seja, uma parte dos autônomos tiveram uma elevação da renda e da jornada simultaneamente, o que pode ser indicador de que parte destes autônomos constitui relações de emprego disfarçadas, sendo esta uma hipótese para investigação.

1. EVOLUÇÃO DO EMPREGO FORMAL E DA INFORMALIDADE

Conforme dados da RAIS, ao final de 2014, quando o mercado de trabalho atingiu o seu auge, havia 49.571.510 milhões de trabalhadores (28.133.650 homens e 21.437.860 mulheres) com a relação de emprego

formalizada no Brasil. Em 2016, esse conjunto havia se reduzido para 46.060.198 milhões, e ao final de 2019⁴ o volume de emprego formal era de 47.554.211 milhões de trabalhadores (26.646.391 de homens e 20.907.820 de mulheres). Os resultados sinalizam para uma redução relativamente menor no emprego formal das mulheres, o qual diminuiu em 2,5% entre 2014 e 2019, em comparação com uma queda de 5,3% do emprego formal masculino. Do total de 2.017.299 empregos reduzidos no período, 26,0% eram ocupados por mulheres (Tabela 1).

Ano	Homens	Mulheres	Total	(Variação %)
2014	28.133.650	21.437.860	49.571.510	-
2015	27.061.695	20.999.112	48.060.807	-3,05
2016	25.797.585	20.262.613	46.060.198	-4,16
2017	25.912.235	20.369.355	46.281.590	0,48
2018	26.084.761	20.546.354	46.631.115	0,76
2019	26.646.391	20.907.820	47.554.211	1,90

FONTE: RAIS, 2014,2015,2016,2017,2018,2019 - MINISTÉRIO DA ECONOMIA.

A maior participação masculina no total de postos de trabalho reduzidos ao longo do período pode ser explicada pelos impactos setoriais da recessão econômica. Os setores que mais perderam postos de trabalho foram “indústria de transformação” e “construção civil”, setores que são tradicionalmente de atividade econômica masculina. O total de vínculos ativos na indústria de transformação caiu em mais de 950 mil, enquanto na construção civil a queda foi de 803 mil postos de trabalho, o que em termos relativos equivale a uma diminuição de 28,5% no setor (Tabela 2).

4. Último dado disponível da RAIS é o ano de 2019.

Tabela 2 - Total de pessoas ocupadas por setor econômico do IBGE e variação por anos selecionados (%)

Setores econômicos	2014	2016	2017	2019	2014-2016	2017-2019	2014-2019
Extrativa mineral	257.606	221.331	212.337	227.838	-14,1	7,3	-11,6
Indústria de transformação	8.171.022	7.148.013	7.105.206	7.219.258	-12,5	1,6	-11,6
Serviços industriais de utilidade pública	450.098	429.435	425.427	455.028	-4,6	7,0	1,1
Construção civil	2.815.686	1.985.404	1.838.958	2.012.211	-29,5	9,4	-28,5
Comércio	9.728.107	9.264.904	9.230.750	9.453.390	-4,8	2,4	-2,8
Serviços	17.313.495	16.708.852	16.772.645	17.843.857	-3,5	6,4	3,1
Administração pública	9.355.833	8.826.040	9.195.215	8.865.548	-5,7	-3,6	-5,2
Agropecuária, extração vegetal, caça e pesca	1.479.663	1.476.219	1.501.052	1.477.081	-0,2	-1,6	-0,2
Total	49.571.510	46.060.198	46.281.590	47.554.211	-7,1	2,7	-4,1

FONTE: RAIS, 2014,2016,2017,2019 - MINISTÉRIO DA ECONOMIA.

Diferentemente do movimento de contração do emprego formal descrito acima, a informalidade cresceu no período. Enquanto no quarto trimestre de 2015 havia 35,6 milhões de ocupados informais no país, no quarto trimestre de 2019 esse número foi para 38,7 milhões, um aumento de 8,9%, passando de 38,7% a 41,0% do total de ocupados no país respectivamente (Tabela 3). A forte presença e inclusive o aumento da informalidade, em todas as suas dimensões, refletem a desestruturação do mercado de trabalho brasileiro e a interação dessas ocupações com a dinâmica de acumulação capitalista, na maior parte são atividades econômicas informais e instáveis.

A própria Organização Internacional do Trabalho (OIT) alterou a sua compreensão ao modificar o conceito de setor informal para economia informal, como forma de abarcar e mensurar a informalidade que cresce nos países centrais e no contexto de flexibilização das relações de tra-

balho (Proni e Krein, 2010). É um fenômeno que também está presente em atividades bastante qualificadas e que prestam serviços para setores econômicos capitalistas estruturados. Cacciamali (2000) mostra que há um *processo de informalidade* dentro das características do trabalho no capitalismo contemporâneo, globalizado e financeirizado.

Nesta perspectiva, ocupações informais podem, ainda que não majoritariamente no caso brasileiro, estar presentes nos setores mais modernos da economia, especialmente em um país periférico e quando há um processo de fragilização das instituições reguladoras da economia e do mercado de trabalho.

O esquema interpretativo decorrente dos avanços do conceito de informalidade propostos pela OIT, que permitiu uma evolução do conceito de ocupação do setor informal para o conceito de ocupação informal, ajuda a demonstrar que a própria atividade formal é capaz de gerar ocupações informais, especialmente na periferia, não somente pelo excedente populacional, mas também por uma regulação insuficiente da atividade econômica e do trabalho assalariado. Ou seja, a insuficiente regulação da atividade econômica e do trabalho permite que unidades formais, informais ou domiciliares contratem trabalho remunerado à margem da lei. Deste modo, as próprias unidades formais, em suas atividades, geram muitos empregos que não são regulamentados pela legislação trabalhista nacional. (BALTAR; MANZANO, 2020, p. 8).

Assim, a informalidade pode se constituir como uma alternativa de contratação ainda mais barata dos que os contratos flexíveis. Ela se expressa nas brechas permitidas pela reforma trabalhista e também na ilegalidade, quando o empregador simplesmente desrespeita a legislação vigente. Após a reforma, a sua mensuração tornou-se mais complexa. Considera-se formal a pessoa contratada de forma intermitente e parcial, mesmo que não se garanta a ela o acesso aos benefícios do sistema de proteção social. Quando o valor recebido pelo trabalhador for inferior ao salário mínimo no mês, não é computado como tempo de contribuição e, portanto, não conta para preencher os requisitos necessários para garantir o acesso aos benefícios da seguridade social. Por outro lado, entre os

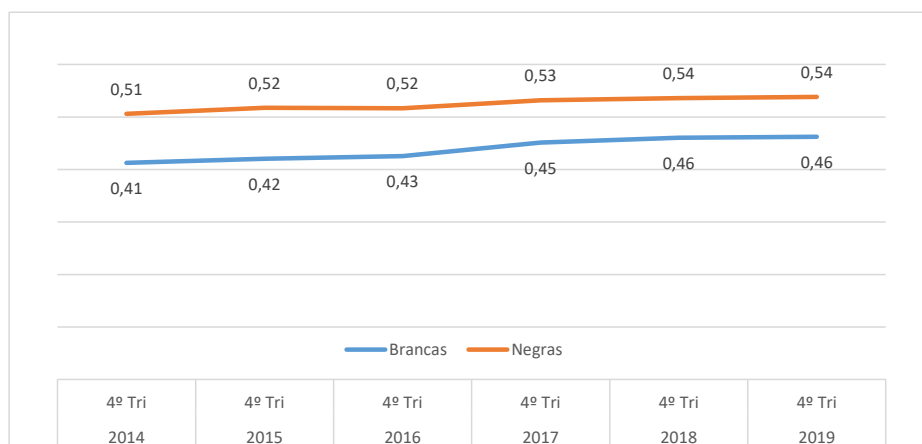
assalariados sem carteira, 24% contribuem para a previdência social. Ou seja, a proteção social advinda da contribuição previdenciária pode estar presente entre os assalariados sem carteira e ausente entre os assalariados formais. Ressalvando que o sem carteira (informal) que contribui para previdência social não tem assegurado os direitos trabalhistas, o seguro desemprego, o auxílio-doença e o FGTS.

Apesar dos problemas conceituais e dos limites de mensuração, pretende-se mostrar que a contratação fora das regras vigentes, inclusive depois da reforma, é uma alternativa utilizada pelas empresas e adquire mais intensidade nos momentos de crise. A taxa de informalidade é fundamentalmente uma expressão do descumprimento das regras, já que a burla destas é uma estratégia de redução de custos e ela pode expressar, tanto o trabalho informal, quanto o negócio irregular ou sem registro.

Ainda em relação a informalidade, há duas formas de mensurá-la: taxa de informalidade do IBGE⁵ e a taxa de informalidade mais ampla, e que será considerada para a nossa análise.

A taxa de informalidade corresponde aos trabalhadores assalariados sem registro no setor público e privado, os trabalhadores por conta própria e os auxiliares familiares. Percebe-se que o percentual de informais evoluiu de 46,3% em 2014 para 50,5% em 2019. Ou seja, um aumento de mais de 4 p.p. O fenômeno ocorreu fundamentalmente pelo crescimento do trabalho sem carteira e do trabalho por conta própria. O gráfico abaixo mostra que o índice de informalidade entre pessoas brancas e negras é muito distinto, a diferença é de 6,5 p.p. Entre 2014 e 2019, a informalidade se ampliou em todas as ocupações: assalariado privado sem carteira (13,8%); doméstico sem carteira (13,5%); setor público sem carteira (9,0%) e conta própria (13,4%).

5. Para o IBGE, trabalhadores informais correspondem aos empregados no setor privado sem carteira de trabalho assinada, trabalhadores domésticos sem carteira de trabalho assinada, trabalhadores familiares auxiliares, trabalhadores por conta própria sem CNPJ e empregadores sem CNPJ. A informalidade mais ampla se refere aos empregados públicos e privados sem carteira de trabalho assinada, trabalho doméstico sem carteira, os por conta própria e os trabalhadores familiares auxiliares.

Gráfico 1 - taxa de informalidade por raça*

FONTE: PNADC- TRIMESTRAL 2014-2019. *TAXA DE INFORMALIDADE AMPLA.

Portanto, a informalidade continuou a crescer após a reforma, causada fundamentalmente por três motivos: 1) o baixo dinamismo econômico impulsionou a informalidade e o trabalho por conta própria, que cresceram no período, pois os custos são mais baixos; 2) a reduzida oferta de emprego fez com que muitas pessoas optassem por realizar alguma ocupação precária para garantir renda, tais como os trabalhadores de plataformas digitais e os vendedores em geral; 3) a reforma fragilizou as instituições responsáveis pelo cumprimento dos direitos, o que reforçou a atuação ilegal dos agentes econômicos diante da maior chance de ficarem impunes, observado no crescimento dos assalariados sem carteira.

Enfim, a estratégia dos empregadores de contratar na informalidade e, fundamentalmente, na ilegalidade, cresceu depois da reforma trabalhista, por significar custos mais baratos do que as novas modalidades de contratação flexíveis.

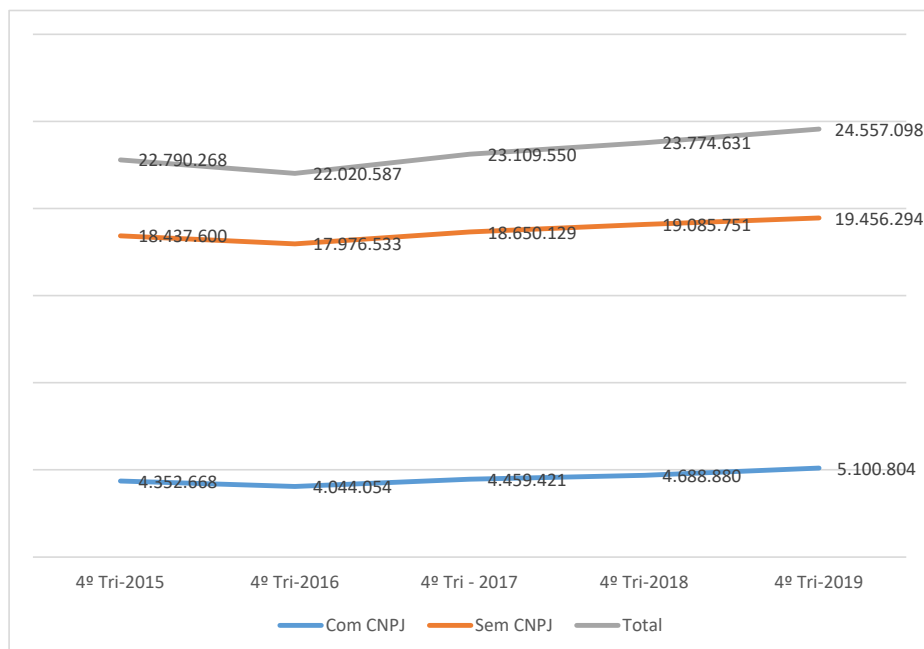
O TRABALHO POR CONTA PRÓPRIA: ESTRATÉGIA DE SOBREVIVÊNCIA E RELAÇÃO DE EMPREGO DISFARÇADO?

A reforma trabalhista criou a figura do autônomo exclusivo, em que um trabalhador pode prestar serviços de forma continuada a o outrem

sem que necessariamente seja caracterizado o vínculo formal de emprego. Não há, nas nossas bases estatísticas, a aferição do autônomo, mas do trabalho por conta própria pela PNADC.

O trabalho por conta própria apresentou forte crescimento ao aumentar em praticamente quatro milhões de ocupados entre 2014 e 2019, sendo que o salto maior ocorre depois de a reforma entrar em vigor (+ 2,5 milhões). A maioria (79,2%) destes não tem CNPJ, o que indica tratar-se de uma estratégia de sobrevivência. Uma parte dos que possuem CNPJ – que não é mensurável pelos dados oficiais disponíveis – corresponde a um contingente de trabalhadores contratados como Pessoa Jurídica (PJ) ou MEI, o que pode indicar uma relação de emprego disfarçada.

Gráfico 2 - Trabalhadores por conta própria e CNPJ (2015-2019)



FONTE: PNADC-TRIMESTRAL..

O gráfico acima mostra que houve um crescimento um pouco maior, em termos proporcionais, dos por conta própria com CNPJ, passando de 19,7% para 20,8% após a reforma. No entanto, ainda não foi possível estabelecer alguma relação com a regulamentação do autônomo exclusivo,

pois além de não ter base estatísticas para sua verificação, ele é cercado de disputas jurídicas. Mesmo assim, também tem-se como hipótese para estudos futuros que a reforma tenha estimulado o avanço da “pejotização”, por meio do MEI, que pode ajudar a explicar o crescimento dos por conta própria com CNPJ. Entre dezembro de 2017 e dezembro de 2019, cresceu em 21,6% o total de microempreendedores individuais⁶.

A tese principal é que o avanço dos por conta própria apresenta relação com estratégias de sobrevivência, em um contexto de baixo dinamismo econômico e pouca geração de emprego. Assim, impressiona o tipo de ocupação por conta própria que mais cresceu, de 2014 a 2019. Entre as vinte maiores ocupações, aquelas com incremento mais expressivo foram: 1) vendedores não classificados (640%), vendedores ambulantes de serviços de alimentação (485%), padeiros e confeitários (152%), condutores de automóveis (129%, de 500 mil para 1.150 mil) e vendedores a domicílio (115%). O crescimento dessas ocupações nitidamente precárias parece indicar atividades de pessoas que precisaram “se virar” pela ausência de emprego, ou seja, é a viração que faz com que o desemprego não aumente ainda mais nas estatísticas oficiais. Também faz parte desse universo, ainda de forma não expressiva no conjunto dos ocupados, uma série de iniciativas mais coletivas de produção sustentável no campo da economia solidária.

A realidade da precariedade não se altera quando é analisado o conjunto de todas as ocupações geradas após crise e após reforma, o que reforça a tese do avanço das ocupações precárias. Dentre as vinte com maior número de pessoas ocupadas, a única ocupação que exige escolaridade de nível superior é a de professores de ensino fundamental, que caiu entre 2014 e 2017 e voltou a crescer a partir de 2017, estabilizando no ano de 2020 no mesmo patamar de 2014. Considerando o ano de 2017 na comparação com 2020, as ocupações que mais cresceram foram: 1) os escriturários em geral, segmento que se ampliou em

6. Esses dados foram extraídos do portal do empreendedor. Consultar: <http://antigo.portaldoeempreendedor.gov.br/estatisticas>.

quase um milhão de pessoas, com crescimento de 33%. O rendimento destes profissionais ficou abaixo da média nacional, o que caracteriza uma ocupação precária; 2) os motoristas de automóveis, que aumentaram em 550 mil, com um incremento de 42%, expressando a expansão da “uberização” no país; 3) os vendedores a domicílio, que cresceram 160% depois da crise e 40% após a contrarreforma entrar em vigor (+ 446 mil). É uma atividade tipicamente informal e estratégia de sobrevivência; 4) os especialistas em tratamento de beleza, com uma elevação de 33,5% (+251 mil); e 5) os trabalhadores de limpeza de edifícios, com elevação de 9,1% (+205 mil), que é uma atividade tipicamente terceirizada e apresenta relação com uma sociedade servicial como é a brasileira (Tabela 3). Todas estas ocupações apresentam um rendimento abaixo da média nacional. O rendimento por mês é menor do que a média geral em R\$ 353,00 para os escriturários; R\$ 426,00 para os motoristas; R\$ 1.003,00 para os vendedores; R\$ 1.190,00 para os especialistas em tratamento de beleza e R\$ 1.196,40 para os trabalhadores de limpeza. Ou seja, o que cresceu foram ocupações mais precárias.

Tabela 3 - Total de pessoas ocupadas nas vinte maiores ocupações no trabalho principal (1^{os} trimestres de cada ano selecionado)

	N. absolutos	Variação (%)		
		2020	2014-2017	2017-2020
Vendedores a domicilio	1.636.993	86,0	39,9	160,2
Condutores de automóveis, taxis e caminhonetes	1.948.783	2,0	39,4	42,0
Comerciantes de lojas	3.275.993	19,0	15,0	37,0
Especialistas em tratamento de beleza e afins	1.081.029	2,0	30,3	33,5
Criadores de gado e trabalhadores qualificados da criação de gado	1.625.313	14,0	11,8	27,4
Cabeleireiros	1.159.219	6,0	15,3	22,0
Cozinheiros	1.465.740	14,0	5,0	19,3
Escriturários gerais	3.874.563	-11,0	32,8	18,3
Mecânicos e reparadores de veículos a motor	1.088.032	10,0	-0,2	10,3

(CONTINUAÇÃO)

Tabela 3 - Total de pessoas ocupadas nas vinte maiores ocupações no trabalho principal (1ºs trimestres de cada ano selecionado)				
	N. absolutos	Variação (%)		
		2020	2014-2017	2017-2020
Agricultores e trabalhadores qualificados em atividades da agricultura	2.655.563	14,0	-3,7	9,5
Caixas e expedidores de bilhetes	1.080.762	-2,0	10,6	8,2
Professores do ensino fundamental	1.511.478	-14,0	14,5	-1,1
Trabalhadores de limpeza de interior de edifícios, escritórios, hotéis	2.464.383	-10,0	9,1	-1,9
Condutores de caminhões pesados	1.552.670	10,0	-12,3	-3,8
Trabalhadores dos serviços domésticos em geral	4.486.739	-4,0	-5,0	-9,1
Guardas de segurança	1.259.094	-7,0	-6,8	-13,3
Trabalhadores elementares da construção de edifícios	1.432.245	-23,0	-2,7	-24,8
Balconistas e vendedores de lojas	3.319.405	-14,0	-15,2	-26,9
Pedreiros	2.552.639	-16,0	-16,4	-30,0
Trabalhadores elementares da agricultura	1.348.622	-38,0	-23,8	-52,6

FONTE: PNADC - TRIMESTRAL - 1ºS TRIMESTRES DE CADA ANO - IBGE. ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

As atividades em que houve queda no número de ocupados foram: 1) vendedores de lojas (-596 mil); pedreiros (-501 mil); trabalhadores elementares da agricultura (-422 mil); serviços domésticos (-234 mil); e caminhoneiros (-218 mil). Com exceção dos trabalhadores na agricultura, setor que não enfrentou uma crise no período, a queda nas demais ocupações apresenta relação direta com o baixo nível da atividade econômica. Mais uma vez evidenciando que os problemas estão no modelo de desenvolvimento. A reforma talvez contribua para forçar as pessoas a se adaptarem, dada a escassez de empregos gerados no período. Por isso, o processo de desestruturação do mercado de trabalho continuou avançando

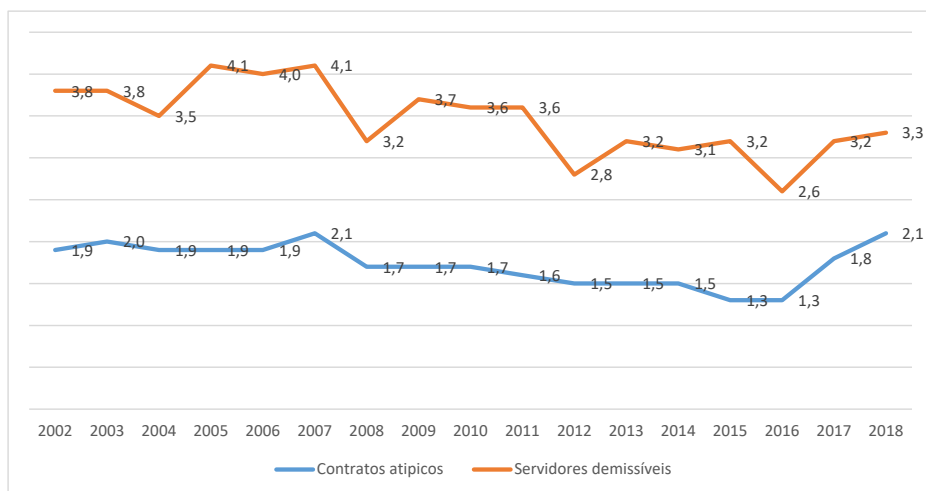
PREVALÊNCIA DOS CONTRATOS POR PRAZO INDETERMINADO

Nos anos 1990, foram acrescentadas novas modalidades de contratação a termo, sob a justificativa de gerarem emprego e serem mais adaptáveis às mudanças tecnológicas e da globalização econômica. No

entanto, chama atenção que as modalidades de contratação atípicas não têm avançado, conforme pode ser observado no Gráfico 3⁷. A taxa dessas modalidades no setor privado (safra, obra certa, temporário, por prazo determinado, intermitente e parcial, sendo que os dois últimos entraram nas estatísticas oficiais somente depois de novembro de 2017) mostra uma queda entre 2007 e 2017, quando passou de 1,7% para 1,3% do total dos contratados. A partir de 2017, volta a crescer, atingindo 2,1% em 2018, segundo a RAIS. Ou seja, no período anterior à reforma, tanto na fase de forte expansão do emprego formal (2004 a 2014) quanto no auge da crise (2015 e 2016) – quando o desemprego explode –, a tendência foi de progressivo incremento da participação dos contratos por prazo indeterminado. A partir da implementação da reforma, foram incluídos nas estatísticas oficiais os dois novos contratos, que apresentam um crescimento, mas ainda são inexpressivos no total dos assalariados formais do setor privado. Apesar de inexpressivos, os contratados como intermitente ou parcial representam 17,5% e 24,0% do total das modalidades atípicas em 2017 e 2018, respectivamente.

7. Empiricamente, no presente estudo se utiliza o termo contratação *flexível* para todas as modalidades que estão fora das contratações por prazo indeterminado dos setores privado e público, com exceção do contrato aprendiz. Ou seja, são incluídas as contratações temporárias, por prazo determinado, por tempo determinado, contrato de safra, por obra certa, servidores públicos demissíveis e contratados de forma especial e emergencial (sem concurso), assim como os novos contratos parcial e intermitente. A opção se justifica com os próprios dados, pois são no conjunto muito pouco expressivos.

Gráfico 3 - Percentual de contratações atípicas, servidores públicos demissíveis entre 2020 e 2018



TAXA DE FLEXÍVEIS OU ATÍPICA CORRESPONDE OS CONTRATOS POR PRAZO DETERMINADO, TEMPORÁRIO, SAFRA, OBRA CERTA, INTERMITENTE, PARCIAL, AVULSO, DETERMINADO, ACRESCIDO EM 2017 COM O PARCIAL E INTERMITENTE. SERVIDORES PÚBLICOS DEMISSÍVEIS (NÃO CONCURSADOS); CARGO DE CONFIANÇA E LEGISLAÇÃO ESPECIAL DO GOVERNO FEDERAL, ESTADUAL E MUNICIPAL. FONTE: RAIS. ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Além disso, há modalidades atípicas no setor público, que são mais expressivas do que no setor privado. A reforma não alterou as modalidades de contratação no setor público. Consideram-se como contratações atípicas no setor público os servidores demissíveis (comissionados e de diferentes tipos de contratos especiais) e os por prazo determinado no âmbito federal, municipal e estadual, regidos por legislações especiais. Na trajetória dos últimos anos, houve também uma queda destas formas de contratação, que passou de 4,1% em 2007 para 2,6% em 2016. Depois de 2017, volta a apresentar um pequeno crescimento. A explicação é que na crise e no contexto de desconstrução das modalidades padrões, o setor público, especialmente no âmbito municipal, também utilizou formas de contratação mais baratas e/ou mais flexíveis. O crescimento também apresenta relação com os cargos comissionados, que são de confiança política e que, geralmente, pagam salários mais elevados.

Em síntese, os dados mostram a continuidade da ampla prevalência dos contratos por prazo indeterminado tanto no setor privado quanto público no mercado de trabalho brasileiro, que englobavam 94,6% das pessoas ocupadas formais ou estatutárias, segundo a RAIS de 2018.

As razões da prevalência dos contratos por prazo indeterminado são duas fundamentalmente:

1) O contrato por prazo indeterminado brasileiro – que não chegou incorporar a convenção 158 da OIT (estabelece mecanismo contra a dispensa imotivada) – é flexível, pois o empregador privado tem liberdade de romper o vínculo sem precisar justificar. As restrições são financeiras, com multa prevista no despedimento, ressaltando que os custos sobem com o aumento de tempo de permanência do assalariado no emprego. No entanto, a multa é atenuada no período do contrato de experiência. Os dados mostram que 27,4% do estoque em 31 de dezembro, segundo a RAIS, tinha contrato inferior a um ano, tendência constante nos últimos anos. Outra expressão é o alto fluxo dos admitidos e desligados em 2019. Para gerar um saldo de 559.626 mil postos gerados, foram admitidos 15,712 milhões e dispensados 15,153 milhões. É uma evidência da liberdade que o empregador tem de ajustar a força de trabalho de acordo com a sazonalidade do negócio.

2) No momento de crise do mercado de trabalho, com grande excedente de força de trabalho, a opção primeira, em contexto desfavorável e de fragilização das instituições de fiscalização e de afirmação dos direitos, é contratar por fora das regras legais. Ou seja, apesar da opção por formas de contratação mais baratas propiciadas pela reforma, a tendência recente foi de crescimento da informalidade, expressa no trabalho sem registro em carteira – como já analisado anteriormente –, e por formas simuladas, tais como autônomo, que se expressa no crescimento dos ocupados por conta própria (Tabela 2).

2. CONTRATOS FLEXÍVEIS: INTERMITENTE E PARCIAL

Esta seção possui como objetivo analisar os dois contratos mais propagandeados na tramitação e implantação da reforma: o parcial e o intermitente. O contrato intermitente continua sendo muito pouco significativo no total dos empregos gerados. Ele aparece de forma mais ex-

pressiva nos dados do CAGED (que capta o fluxo) do que da RAIS (que capta o estoque no final de cada ano). Segundo o CAGED, no período entre novembro de 2017 e dezembro de 2019, houve uma movimentação total de 32.622.326 admissões e 31.982.453 desligamentos. As mulheres representavam 39,6% das admissões e 39,5% dos desligamentos. No caso do intermitente, no mesmo período, somente foram 220.957 admitidos e 86.503 desligados, com participação dos homens em 62% e 63%, nessa ordem. As contratações de mulheres para trabalho intermitente representaram 0,6% das admissões e 0,3% dos desligamentos, entre os homens 0,7% das admissões e 0,3% dos desligamentos (Tabela 4). A elevada rotatividade nos postos de trabalho confirma o tipo de flexibilidade que é predominante no emprego formal, reforçado pela terceirização.

Tabela 4 - Total da movimentação e de contratos intermitentes, por sexo entre nov/17 e dez/2019 (CAGED)

Movimentação		Homens	Mulheres
Admitidos	Total	19.701.740	12.920.586
	Contratos intermitentes	137.553	83.404
	(%)	0,7%	0,6%
Desligados	Total	19.350.044	12.632.409
	Contratos intermitentes	54.294	32.209
	(%)	0,3%	0,3%

FONTE: MICRODADOS DO CAGED - MINISTÉRIO DA ECONOMIA - ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Roberto Vêras (2020) acrescenta outras variáveis para compreensão do perfil dos intermitentes. No tocante às faixas etárias, há uma similitude entre os intermitentes e o conjunto dos admitidos. Os contratos intermitentes estão mais localizados nas faixas de 18 e 24 anos e de 50 a 64 anos. Em relação à escolaridade, nota-se uma maior concentração proporcional de contratados intermitentes naqueles que têm o nível médio completo, faixa em que se encontram 72,0% nesta modalidade de contratação, enquanto o mesmo nível representa 57,6% do conjunto dos admitidos. Se considerarmos os contratados nas faixas de escolaridade até “médio completo”, têm-se mais de 91,2% do total dos intermitentes, caracterizando este tipo de contrato como uma modalidade basicamente para os com

menor nível de escolaridade. No mercado geral dos contratos, os com até o nível médio completo representam 85,0% dos contratados.

Os contratos intermitentes analisados por setor sugerem maior concentração na área de comércio e serviços, estes dois segmentos respondem por 91,1% das contratações entre as mulheres e 62,6% para os homens. A construção civil e a indústria de transformação também se destacam entre os homens, 20,2% e 14,8%, respectivamente (Tabela 4). Considerando o conjunto, no saldo tem-se 1,4% na agropecuária; 23,9% na indústria; 30,8% no comércio; e 43,9% nos serviços. Enquanto isso, para o total de admitidos, tais proporções foram, respectivamente, de: 6,1%, 25,0%, 26,1% e 42,8%. Os contratados se concentram nos pequenos e médios estabelecimentos, entre 20 e 249 empregados. Ou seja, ele é menos presente nas micro e grandes empresas, o que novamente reforça o argumento de que a contratação intermitente se concentra em atividades que tendem a ter empregos mais precários e menos qualificados (Tabela 5).

Tabela 5 - Distribuição dos contratos intermitentes, por setor entre nov/17 e dez/19 (CAGED)				
IBGE - Setor	Mulheres		Homens	
Extrativa mineral	24	0,03%	179	0,13%
Indústria de transformação	5.707	6,84%	20.367	14,81%
Serviços Indust. de Utilidade Pública	69	0,08%	334	0,24%
Construção Civil	928	1,11%	27.916	20,29%
Comércio	40.173	48,17%	26.639	19,37%
Serviços	35.808	42,93%	59.560	43,30%
Administração Pública	1	0,00%	5	0,00%
Agropecuária	694	0,83%	2.553	1,86%
Total	83.404	100,00%	137.553	100,00%

FONTE: MICRODADOS DO CAGED - MINISTÉRIO DA ECONOMIA - ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Na RAIS, os dados dos contratados intermitentes são ainda mais inexpressivos, representavam 0,33% do total do estoque vigente em 31 de dezembro de 2019, dois anos após a implementação da reforma. O setor da construção civil é o que apresenta maior participação, com 1,16%, mas ainda assim se mantém em um número quase que irrelevante na comparação com as contratações por prazo indeterminado (Tabela 6).

Tabela 6 - Pessoas ocupadas em contratos de trabalho intermitente e total, por setor econômico (RAIS, 2019)

Setor IBGE	Intermitente	Total	(%)
Extrativa mineral	221	227.838	0,10
Indústria de transformação	19.520	7.219.258	0,27
Serviços industriais de utilidade pública	228	455.028	0,05
Construção Civil	23.365	2.012.211	1,16
Comércio	42.451	9.453.390	0,45
Serviços	69.221	17.843.857	0,39
Administração Pública	108	8.865.548	0,00
Agropecuária, extração vegetal, caça e pesca	1.642	1.477.081	0,11
Total	156.756	47.554.211	0,33

FONTE: MICRODADOS DA RAIS, 2019 - MINISTÉRIO DA ECONOMIA.

Praticamente 65% das mulheres contratadas por essa modalidade se concentram em cinco famílias de ocupações: vendedoras e demonstradoras, técnicas de nível médio em operações comerciais, trabalhadoras no setor de alimentação e hotelaria, trabalhadoras nos serviços de administração, caixas e bilheteiras. Na análise para as vinte maiores ocupações, são muito pouco expressivas as contratações em funções que exigem ensino superior. Somente 5% têm exigência de profissionais com formação universitária. Ou seja, prevalecem as ocupações que exigem pouca ou média escolaridade.

Entre os homens, há uma maior distribuição das ocupações. As seis primeiras somam 43,2% dos contratados intermitentes, pela seguinte ordem: trabalhadores nos serviços de proteção e segurança, construção civil, montagem industrial, vendedores e técnicos de nível médio em operações comerciais (Tabela 7).

Tabela 7 - Total de contratações femininas selecionadas por contrato de trabalho intermitente (nov/17 a dez/19)

Vendedores e Demonstradores	17.932	21,5%
Técnicos de Nível Médio em Operações Comerciais	15.166	18,2%
Trabalhadores dos Serviços de Hotelaria e Alimentação	8.086	9,7%
Trabalhadores nos Serviços de Administração	5.862	7,0%

(CONTINUAÇÃO)

Tabela 7 - Total de contratações femininas selecionadas por contrato de trabalho intermitente (nov/17 a dez/19)		
Caixas, Bilheteiros e Afins	5.825	7,0%
Subtotal	52.871	63,4%
Total	83.404	100,0%
Total de contratações masculinas selecionadas por ocupações, por contrato de trabalho intermitente - nov/17 a dez/19, Brasil		
Trabalhadores nos Serviços de Proteção e Segurança	11.257	8,2%
Trabalhadores da Construção Civil e Obras Públicas	10.563	7,7%
Trab. de Montagem de Tubulações, Estruturas Metálicas e de Compósitos	10.358	7,5%
Vendedores e Demonstradores	9.454	6,9%
Técnicos de Nível Médio em Operações Comerciais	9.164	6,7%
Ajudantes de Obras	8.562	6,2%
subtotal	59.358	43,2%
Total	137.553	100,0%

FONTES: CAGED - MINISTÉRIO DA ECONOMIA - ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Os dados indicam uma leve tendência de crescimento tanto das admissões quanto do saldo entre novembro de 2017 e dezembro de 2019. É uma trajetória com oscilações, que tende a acompanhar a sazonalidade do mercado de trabalho no decorrer do ano, tendo maior concentração nos últimos meses do ano. Em 2019, na comparação com o ano de 2018, os dados mostram que o número de contratos mais do que dobrou, passando de 0,13% para 0,33% do total, contudo segue ainda pouco expressivo.

Apesar da pequena incidência, ainda se faz necessário observar no futuro qual será o comportamento das contratações intermitentes quando a economia voltar a crescer com a opção das empresas de contratar mais barato a força de trabalho. Ou seja, a hipótese é de que pode ocorrer uma substituição nas formas de contratação, com o avanço das modalidades flexíveis, ao invés da geração de empregos.

Também é preciso cuidado na análise, pois há diversos textos na mídia e relatórios de consultorias⁸ buscando destacar que o contrato

8. Cf. Estudo do Bradesco. In *Valor Econômico*. Os contratos intermitentes correspondem a 27% das novas contratações formais. Matéria de 12/12/2019. <https://valor.globo.com>

intermitente está sendo responsável por parte importante do saldo dos empregos formais. No entanto, os dados disponíveis, da RAIS (2019) e do CAGED (2019), mostram que é uma modalidade utilizada de forma bastante marginal, conforme já demonstrado. A fraca dinâmica econômica e, conseqüentemente, do mercado de trabalho, assim como a disputa social em torno de sua validação no contexto de um arcabouço legal já flexível, pode explicar a pequena expressão dessa nova modalidade de contratação no conjunto dos empregos gerados pós-reforma trabalhista.

Conforme indicado pelos autores Krein e Vêras (2019), mostra-se que os contratados como *intermitentes* e *trabalho parcial* percebem rendimentos muito mais baixos do que os demais assalariados. Considerando as dez principais famílias de ocupação (que correspondem a 49% do total), em oito delas os contratados como intermitentes recebem menos do que o salário mínimo de 2019 (R\$ 998,00). As exceções são os técnicos em soldagem e os vigilantes. O cálculo é do valor mensal ganho e não pela hora paga, mas o que se destaca é a baixa remuneração. A ocupação com maior disparidade é a de técnicos de vendas especializadas, que recebe somente 36,6% (R\$ 656,29 mensais) do que ganham os mesmos profissionais admitidos na função em contratos por prazo indeterminado. Os garçons intermitentes recebem 50% menos do que seus pares por prazo indeterminado. A menor diferença aparece entre os vendedores e demonstradores de loja, em que o intermitente recebe 71% da média dos demais ocupados na função. É uma contratação flexível que deixa o trabalhador em situação ainda mais vulnerável e com maior dificuldade de conseguir prover recursos para atendimento de suas necessidades.

OS CONTRATOS EM TEMPO PARCIAL

O contrato parcial já existia no arcabouço legal, mas a sua mensuração nos registros administrativos (RAIS e CAGED) começou depois que

bo.com/brasil/noticia/2019/12/09/vaga-intermitente-responde-por-27-do-novo-emprego-formal.ghtml A matéria tenta mostrar que, de outubro de 2018 a outubro de 2019, os intermitentes cresceram e estão se efetivando no mercado de trabalho. Chegam ao número somente todos os que trabalham menos de 40h.

a reforma entrou em vigor, em novembro de 2017. Assim, não há como distinguir se houve crescimento após a reforma, pois não há dados disponíveis para serem comparados. Por exemplo, na área de educação e de serviços, o contrato parcial já era uma realidade.

O contrato em tempo parcial segue um comportamento muito semelhante ao do contrato intermitente, representando 0,3% e 0,7% das contratações masculinas e femininas, respectivamente, entre novembro de 2017 e dezembro de 2019. Assim como representavam somente 0,2% dos homens e 0,5% das mulheres despedidas no período. Nessa modalidade de contratação, predominam as mulheres, que representavam 60,6% das admissões e 61,6% das dispensas (Tabela 8).

Tabela 8 - Total da movimentação e contratos em tempo parcial, por sexo entre nov/17 e dez/19 (CAGED)			
Movimentação		Homens	Mulheres
Admitidos	Total	19.701.740	12.920.586
	Contratos em tempo parcial	59.622	91.534
	(%)	0,3%	0,7%
Desligados	Total	19.350.044	12.632.409
	Contratos em tempo parcial	43.098	69.019
	(%)	0,2%	0,5%

FONTE: MICRODADOS DO CAGED - MINISTÉRIO DA ECONOMIA - ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Os contratos em tempo parcial analisados por setor indicam maior presença na área de comércio e serviços, estes dois segmentos respondem por 80,6% das contratações. A indústria de transformação representa 12,6%. Ele é praticamente inexistente nos demais setores econômicos, conforme pode ser observado na Tabela 9.

Tabela 9 - Pessoas ocupadas em tempo parcial e total, por setor econômico (RAIS, 2019)			
Setor do IBGE	Contrato parcial	Total	(%)
Extrativa mineral	1.352	227.838	0,59
Indústria de transformação	52.589	7.219.258	0,73
Serviços industriais de utilidade pública	7.619	455.028	1,67

(CONTINUAÇÃO)

Tabela 9 - Pessoas ocupadas em tempo parcial e total, por setor econômico (RAIS, 2019)			
Setor do IBGE	Contrato parcial	Total	(%)
Construção civil	9.223	2.012.211	0,46
Comércio	78.776	9.453.390	0,83
Serviços	257.602	17.843.857	1,44
Administração pública	6.984	8.865.548	0,08
Agropecuária, extração vegetal, caça e pesca	3.305	1.477.081	0,22
Total	417.450	47.554.211	0,88

FONTE: MICRODADOS DA RAIS, 2019 - MINISTÉRIO DA ECONOMIA.

Em relação ao perfil dos contratos por tempo parcial, segundo a RAIS de 2019, tem-se o seguinte quadro: 1) 56,5% são mulheres e 43,4% são homens, a presença de homens nessa modalidade de contratação avançou de forma bastante expressiva, na comparação com 2018; 2) por escolaridade, há uma distribuição bastante concentrada nas faixas até o ensino médio de 66,4%, entre o ensino superior incompleto e doutorado, 33,6%; 3) a faixa de remuneração média (SM), indica que 43,3% recebiam até 1,0 salário mínimo; 29,4% entre 1,0 e 2,0 salários mínimos; 18,5% entre 2,0 e 3,0 salários mínimos e 8,7% acima de 5 salários mínimos.

A análise tocante à remuneração considera o rendimento mensal e por hora trabalhada, pois é o valor que define o quanto o trabalhador terá em dinheiro para satisfazer as suas necessidades. Na análise das dez mais expressivas famílias de ocupações – que representaram 51,3% do total daqueles em contrato parcial, entre novembro de 2017 e junho de 2019 –, observa-se que somente os “Professores na Área de Formação Pedagógica do Ensino Superior” percebem (R\$ 1.336,82 mensais em média) uma remuneração pouco superior ao salário mínimo da época, em valores de junho de 2019. O garçom recebe, em média, R\$ 580,84 mensais, o que corresponde à metade do que os mesmos profissionais contratados por prazo indeterminado percebem. A menor diferença está entre os profissionais de telemarketing, que recebem, em média, 74% dos demais ocupados na função. A pequena diferença se explica pelo fato de o salário ser muito

baixo. Enquanto o parcial recebe R\$ 808,92 em média por mês, os demais recebem R\$ 1.088,28. É mais um indício de que os contratos flexíveis são expressões de uma precarização do trabalho. (Krein; Véras, 2019).

| 3. TERCEIRIZAÇÃO⁹

A terceirização não é um fenômeno novo na produção capitalista, mas adquire expressão nos anos recentes, dentro do contexto de reestruturação produtiva e de ajuste organizacional promovido pelas empresas na busca de competitividade e produtividade, por meio da redução de custos (Druck, 1999; Colli, 2000).

É uma das expressões mais nítidas das características do trabalho no capitalismo contemporâneo: flexibilidade e maior liberdade para a empresa gerir a força de trabalho necessária para viabilizar o processo de produção de bens e serviços. A sua consequência, em geral, é criar insegurança aos trabalhadores e maior precariedade nas relações de trabalho. Ela expressa as características de uma economia mais desregulamentada, internacionalizada, financeirizada e organizada a partir das cadeias globais de produção.

A terceirização se manifesta de formas bastante distintas: 1) por meio da relação de prestação de serviço entre empresas¹⁰; 2) como relação de emprego triangular, por meio de agências de intermediação de mão de obra, via contratação temporária; 3) como modo de mascarar a relação de emprego, por meio da contratação de cooperativas, pessoa jurídica, autônomo, trabalho em estágio; 4) como expressão da informalidade, a exemplo do trabalho em domicílio e das sucessivas subcontratações dentro das cadeias de produção; 5) como expressão da especialização da

9. O presente texto foi escrito a partir de uma parte do artigo escrito com Roberto Véras e publicado no *Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidades* (KREIN e VÉRAS, 2019).

10. É a terceirização entre empresas constituídas com empregados assalariados próprios que pode realizar a prestação de serviço dentro ou fora da planta da contratante em atividades-fim ou de apoio.

atividade, sem que signifique necessariamente um rebaixamento no patamar de direitos existentes; e, 6) como trabalho análogo à escravidão¹¹.

E o principal objetivo é rebaixar a remuneração do trabalho e dos benefícios, transferir os riscos decorrentes das condições de trabalho para a prestadora de serviços ou para os próprios trabalhadores, sem necessariamente sonegar a legislação trabalhista.

Apesar destas diferentes formas, a terceirização é uma modalidade de contratação na qual uma empresa principal subcontrata uma prestadora de serviços que exercerá uma condição de subordinação frente à tomadora de serviços, que determinará as condições de realização da prestação de serviços. Como mostram Filgueiras e Cavalcante (2015), a terceirização constitui uma estratégia de gestão da força de trabalho pelo capital que visa à redução de custos, à flexibilidade organizacional e à partilha dos riscos do negócio com outro agente econômico (a ele subordinado). Em suas múltiplas motivações, o recurso à terceirização é cada vez mais comum em um cenário em que prevalece um capitalismo financeirizado e em que as empresas estão expostas a uma maior concorrência devido à desregulação da economia e ao baixo e instável crescimento do produto (Biavaschi; Teixeira, 2015).

A terceirização é a modalidade flexível de contratação que apresenta grande incidência e continua crescente após a reforma trabalhista. Os dados extraídos da RAIS de 2018, a partir de uma metodologia desenvolvida pelo DIEESE¹², mostram que há, no Brasil, onze milhões de terceirizados, constituindo 24% dos empregos formais. Destes, 34% são mulheres e 66% são homens. No período entre 2013 e 2018, o total dos assalariados com carteira caiu um pouco, mas em algumas atividades ti-

11. Em levantamento realizado por Filgueiras e Cavalcante (2015), fica evidente uma forte correlação entre terceirização e situações análogas ao trabalho escravo.

12. Em 2011, o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio/econômicos (DIEESE) desenvolveu metodologia com base na RAIS, a partir da identificação das atividades tipicamente terceirizáveis. Segundo essa metodologia, 25,5% dos assalariados registrados pela RAIS em 2010 eram terceirizados (10,87 milhões de pessoas). Os resultados para os anos seguintes apresentaram pouca alteração: 25,5% (2013) e 23,4% (2018).

picamente terceirizáveis houve forte expansão de ocupações, tais como serviços de escritórios, de apoio à gestão na saúde, de apoio a edifícios e de fornecimento e gestão de recursos humanos para empresas. Nelas, o crescimento variou entre 140% e 260%. Os dados da Tabela 10 indicam forte crescimento para um conjunto de atividades tipicamente terceirizáveis entre 2013 e 2019.

Tabela 10 - Atividades tipicamente terceirizáveis que mais cresceram entre 2013 e 2019, por classe de atividades			
	2019	2013	Varição (2019-2013)
Impressão de material de segurança	9.236	6.681	38,2
Manutenção e reparação de tanques, reservatórios metálicos e caldeiras, exceto para veículos	8.690	5.239	65,9
Manutenção e reparação de equipamentos eletrônicos e ópticos	12.308	5.737	114,5
Manutenção e reparação de máquinas e equipamentos elétricos	16.059	10.176	57,8
Instalação de máquinas e equipamentos industriais	28.752	13.361	115,2
Coleta de resíduos perigosos	6.726	2.898	132,1
Instalações elétricas	170.247	99.465	71,2
Instalações hidráulicas, de sistemas de ventilação e refrigeração	71.922	51.814	38,8
Manutenção e reparação de motocicletas	6.200	3.992	55,3
Representantes comerciais e agentes do comércio de eletrodomésticos, móveis e artigos de uso doméstico	2.247	1.766	27,2
Navegação de apoio	20.300	8.864	129,0
Carga e descarga	53.430	32.908	62,4
Concessionárias de rodovias, pontes, túneis e serviços relacionados	27.029	19.272	40,3
Edição de revistas	2.869	2.554	12,3
Desenvolvimento e licenciamento de programas de computador não-customizáveis	55.774	32.182	73,3
Consultoria em tecnologia da informação	76.057	61.154	24,4
Suporte técnico, manutenção e outros serviços em tecnologia da informação	98.077	81.473	20,4
Fornecimento e gestão de recursos humanos para terceiros	209.857	70.114	199,3

(CONTINUAÇÃO)

Tabela 10 - Atividades tipicamente terceirizáveis que mais cresceram entre 2013 e 2019, por classe de atividades			
	2019	2013	Varição (2019-2013)
Atividades de monitoramento de sistemas de segurança	48.672	32.283	50,8
Serviços combinados para apoio a edifícios, exceto condomínios prediais	252.187	64.939	288,3
Atividades de apoio à educação	44.367	19.723	125,0
Atividades de apoio à gestão de saúde	100.107	26.175	282,5
Reparação e manutenção de equipamentos de comunicação	12.091	4.855	149,0
Total	1.333.204	657.625	102,7

Fonte: RAIS 2013 e 2019 – ELABORAÇÃO PRÓPRIA - MINISTÉRIO DA ECONOMIA.

A prática da terceirização se consolidou entre as atividades econômicas, apesar das controvérsias jurídicas em torno de sua regulamentação. Ela foi totalmente liberada na reforma trabalhista, sendo, depois, referendada pelo Supremo, quando julga como inconstitucional a Súmula 331/1993 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Como não existem dados sobre terceirização nas fontes oficiais disponíveis, desenvolveram-se metodologias que buscaram construir uma *proxy* das atividades tipicamente terceirizáveis¹³. A partir de uma metodologia elaborada por Vitor Filgueiras, cruzam-se os setores econômicos em que as empresas se enquadram (CNAE) com as ocupações (CBO) contratadas em cada setor.

Alguns setores são tipicamente propensos à terceirização (Atividades Imobiliárias, Aluguéis e Serviços Prestados Às Empresas), mas os demais, per si, pouco ajudam na identificação dessa modalidade de contratação. Quando é feito o cruzamento de qualquer setor com as respectivas contratações por ocupação, percebem-se situações muito prováveis de terceirização, pois grande parte das funções é típica de determinado setor. Por exemplo, um alimentador de linha de produção contratado na indústria tem menor chance de ser terceirizado (e, quando con-

13. Cf. DIEESE/CUT (2014); Filgueiras, 2019.

tratado por empresa de serviços administrativos, provavelmente o é). Por outro lado, funções como cozinheiros, porteiros, faxineiros e muitas outras tipicamente consideradas como atividade meio, caso sejam contratadas por empresas da indústria, bancos, supermercados, muito provavelmente não são terceirizadas. (KREIN e VÉRAS, 2019).

Assim, na construção da metodologia se observou o saldo da movimentação dos empregos no CAGED. O resultado do saldo, a partir da CNAE 1.0¹⁴, foi que somente a seção “Atividades Imobiliárias, Aluguéis e Serviços Prestados às Empresas” corresponde a 44,6% do total do saldo registrado entre novembro de 2017 e dezembro de 2019 (Tabela 11). Ou seja, o incremento dos empregos formais está fortemente concentrado em um segmento que pode ser caracterizado como tipicamente terceirizável.

Tabela 11 – Saldos de empregos registrados no CAGED (Admitidos menos Desligados) por Atividades (Seções da CNAE 95) nov/2017 a dezembro/2019

Agricultura, pecuária, silvicultura e exploração vegetal	- 68.080
Pesca	- 641
Indústrias extrativas	3.621
Indústrias de transformação	- 132.741
Produção e distribuição de eletricidade, água e gás	- 2.343
Construção civil	- 9.131
Comércio, reparação de veículos automotores, objetos pessoais e domésticos	305.792
Alojamento e alimentação	52.867
Transporte, armazenagem e comunicações	63.159
Intermediação financeira	27.461
Atividades imobiliárias, alugueis e serviços prestados às empresas	285.474
Administração pública, defesa e seguridade social	- 24.159
Educação	- 29.710
Saúde e serviços sociais	172.174

14. Aqui utilizamos a CNAE 95, pelo fato de essa edição (ao contrário da mais recente, a CNAE 2.0) apresentar agrupadas, na seção “Atividades Imobiliárias, Aluguéis e Serviços Prestados às Empresas” aquelas que nos interessam destacar com ampla probabilidade de serem terceirizadas.

Tabela 11 – Saldos de empregos registrados no CAGED (Admitidos menos Desligados) por Atividades (Seções da CNAE 95) nov/2017 a dezembro/2019	
Outros serviços coletivos, sociais e pessoais	- 3.786
Serviços domésticos	142
Organismos internacionais e outras instituições	- 226
Total	639.873

FORNTE: CAGED - MINISTÉRIO DA ECONOMIA - ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Ao incluir o recorte das ocupações presentes na seção, percebe-se que 69,7% dos 285.474 empregos registrados concentram-se em sete famílias ocupacionais “tipicamente terceirizáveis”: 1) Trabalhadores nos serviços de manutenção de edificações administrativos; 2) Escriturários em geral, agentes, assistentes e auxiliares; 3) Vendedores e demonstradores em lojas ou mercados; 4) Analistas de Sistemas Computacionais; 5) Porteiros, guardas e vigias; 6) Ajudantes de obras civis; e 7) Recepcionistas. Essas 199.014 vagas criadas representam quase um terço (31,1%) de todo o saldo de contratações do período, como pode ser conferido na Tabela 12.

Tabela 12 - Saldos registrados no CAGED, na Seção da CNAE “Atividades Imobiliárias, Aluguéis e Serviços Prestados às Empresas”, distribuídas por Famílias da CBO (nov/2017 a dez/2019)		
	Total	(%)
Trabalhadores nos Serviços de Manutenção de Edificações	54.872	19,2%
Escriturários em Geral, Agentes, Assist. e Aux. Administrativo	52.616	18,4%
Vendedores e Demonstradores em Lojas ou Mercados	33.851	11,9%
Analistas de Sistemas Computacionais	17.939	6,3%
Porteiros, Guardas e Vigias	13.942	4,9%
Ajudantes de Obras Civis	13.895	4,9%
Recepcionistas	11.899	4,2%
Subtotal	199.014	69,7%
Total	285.474	100,0%

FORNTE: CAGED - MINISTÉRIO DA ECONOMIA - ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

As pesquisas mais agregadas apresentam limitações concretas, especialmente após a aprovação da “reforma” que ampliou a terceirização para todas as atividades. Se a empresa contrata terceiros para a execução de parte do processo de produção ou do processo produtivo completo, a contratada, nesse caso, pode ser classificada na mesma unidade da contratante ou em uma classificação específica do serviço contratado, dificultando ainda mais os enquadramentos feitos para identificar a presença de trabalho terceirizado; ou seja, uma indústria metalúrgica poderá atuar dentro de uma montadora, uma empresa de engenharia em uma siderúrgica, uma empresa de transformados plásticos em uma farmacêutica e, assim por diante.

Apesar das dificuldades de mensuração, há uma clara indicação de que a terceirização continua avançando após a reforma, sendo a modalidade de contratação flexível com maior expressividade no mercado de trabalho. Os estudos¹⁵ mostram que ela é sinônimo de flexibilização associada à precarização do trabalho, ao assegurar maior liberdade para a empresa gerir a força de trabalho necessária para viabilizar o processo de produção de bens e serviços, em prejuízo dos trabalhadores. O prejuízo não se dá somente por estabelecer piores condições de trabalho, mas também por segmentar os trabalhadores (inclusive, no mesmo local de trabalho) e criar dificuldades adicionais para a ação e organização coletiva.

| CONSIDERAÇÕES FINAIS

Depois de três anos da reforma trabalhista, continuam prevalecendo amplamente os contratos por prazo indeterminado, apesar de a legislação dispor de mais de vinte opções de modalidades de contratação, com a inclusão nas regras formais do contrato intermitente e com a ampliação do tempo parcial e do temporário em 2017. No setor privado, segundo a RAIS (2018), 2,1% do total dos empregados assalariados são contratados por uma das modalidades atípicas. É um percentual superior ao existente em 2004, quando começou um ciclo de crescimento do emprego formal. Esse

15. Cf.: Colli (2000), na indústria têxtil; Druck (1999), na indústria química; Sanches (2006), nos bancos.

incremento se deve a introdução das novas modalidades de contratação em 2017, elas respondem por 24,0% do total dos contratos atípicos em 2018.

A opção que mais cresceu no período não foi a dos novos contratos introduzidos como alternativa para geração de empregos, mas a informalidade expressa no avanço do trabalho sem carteira assinada e do trabalho por conta própria.

Os contratos intermitente e parcial não são muito expressivos no fluxo dos contratados após a reforma. Segundo a RAIS, os intermitentes significavam apenas 0,33% dos contratados em 31 de outubro de 2019 (último dado disponível). As contratações por essa modalidade se concentraram em setores econômicos que tendem a oferecer empregos mais precários (baixos salários, alta rotatividade e menores perspectivas de ascensão profissional). Observação que pode ser referendada pelas ocupações que mais têm contratos intermitentes. Por exemplo, entre as mulheres, 63,4% do total das contratadas estão em cinco ocupações. Entre os homens, há uma dispersão maior, em que as seis principais ocupações expressam 43,2% do total. É uma modalidade que contrata mais homens (60%) e com até média escolaridade.

O contrato parcial, segundo a RAIS, continua pouco expressivo (0,38% do total dos admitidos). É preciso ressaltar, contudo, que é uma modalidade já existente, mas que não era divulgada separadamente nas estatísticas oficiais antes da reforma. Ao contrário do intermitente, no parcial prevalecem amplamente as mulheres (60%). Outra diferença importante é a sua presença em ocupações mais qualificadas, ainda que não sejam majoritárias. Por exemplo, entre as vinte principais ocupações das mulheres, há onze que exigem diploma universitário, na área de educação (professoras) e saúde. Entre os homens, as ocupações que exigem nível superior são menos expressivas, significando 17% do total.

Os contratos flexíveis, mesmo sendo pouco expressivos até o momento, indicam o seu maior grau de precariedade. O rendimento mensal médio é muito inferior dos demais trabalhadores. Nas dez principais famílias de ocupações de cada modalidade (vinte no total), somente três recebem mensalmente mais de um salário mínimo. Uma renda que não

permite que estes trabalhadores tenham condições de suprimir suas necessidades básicas e de sua família.

A terceirização continua avançando fortemente. Somente seis ocupações do setor “Atividades Imobiliárias, Aluguéis e Serviços Prestados às Empresas” representam 20% do saldo total de empregos formalizados entre novembro de 2017 e dezembro de 2019, segundo o CAGED. É mais uma indicação de que a reforma esteja gerando empregos mais precários.

Portanto, a realidade empírica mostra que as promessas de formalização e geração de empregos não estão se concretizando nesse momento. A reforma foi justificada para enfrentar problemas conjunturais do mercado de trabalho, expressos pela crise econômica iniciada no segundo semestre de 2014. No entanto, pode estar indicando mudanças estruturais na perspectiva de reduzir a proteção social dos assalariados e de precarização ainda maior das ocupações geradas. É preciso ainda ter uma certa cautela, pois não se sabe como as modalidades irão – ou não – se efetivar quando houver alguma recuperação da atividade econômica. No entanto, nada justifica, racionalmente, em especial num contexto de mudanças tecnológicas profundas, continuar essa tendência de vulnerabilização dos trabalhadores, a não ser a sanha do capital de intensificar a superexploração do trabalho.

Consideramos que a maior diversidade de contratos de trabalho é coerente com o discurso neoliberal, que afirma ser necessário eliminar a rigidez das relações de trabalho, mas esse não era o problema no mercado de trabalho brasileiro. Fica evidente que a flexibilização tem como objetivo a redução do custo do trabalho. O melhor caminho para isso, no Brasil, não é a ampliação das formas flexíveis de contratação, e sim a precarização do emprego formal com contrato por tempo indeterminado, ou seja, um rebaixamento do piso salarial e do patamar de direitos do trabalho. No limite, poderia haver pouca diferença entre as formas de contratação, no caso de micro e pequenas empresas, mas continuaria havendo diferença significativa no caso da grande empresa. De forma

análoga, a diferença seria pequena no caso de pequenos municípios e maior nos grandes estabelecimentos do setor público.

| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BALTAR, P. B.; MANZANO, M. (2020) O problema da informalidade ocupacional na periferia do capitalismo. *Texto de discussão* n° 379. Campinas IE, 2020. Disponível em: <http://www.eco.unicamp.br/textos-para-discussao/o-problema-da-informalidade-ocupacional-na-periferia-do-capitalismo>.

BIAVASCHI, M. B. O (2005). *Direito do Trabalho no Brasil – 1930/1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas*. Tese (Doutorado em Economia) - Instituto de Economia – Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

CACCIAMALI, M.C. (2000). Globalização e processo de informalidade. *Revista Economia e Sociedade*. Campinas, (14): p. 153-174, jun.

FILGUEIRAS, V. A.; LIMA, U. M. SOUZA, I. F. de. (2019) Os impactos jurídicos, econômicos e sociais das reformas trabalhistas. *Cad. CRH*, Salvador, v. 32, n. 86, p. 231-252. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792019000200231&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 11 out. 2019.

FILGUEIRAS, V. (2019). As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. In. KREIN, J. D.; FILGUEIRAS, V.; VÉRAS DE OLIVEIRA, R. *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas/Brasília: Curt Nimuendajú.

FILGUEIRAS, V. A.; CALVANCANTE, S. (2015), “Terceirização: debate conceitual e conjuntura política”. *Revista da ABET*, 14(1). <http://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/issue/view/1643/showToc>. Acesso em: 28 jul. 2017.

HARVEY, D. (2006). *Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. 15. ed. Rio de Janeiro: Edições Loyola.

KREIN J.D.; FILGUEIRAS, V.; VÉRAS DE OLIVEIRA, R. (2019). *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas/Brasília: Curt Nimuendajú.

KREIN, J. D.; VÉRAS DE OLIVEIRA, R.; FILGUEIRAS, V. A. (2019) As Reformas Trabalhistas: promessas e impactos na vida de quem trabalha. *Cad. CRH [online]*. vol. 32, n. 86, p. 225-229.

KREIN, J.D.; VÉRAS DE OLIVEIRA, R. (2019) Para além dos discursos: impactos efetivos da Reforma nas formas de contratação In. KREIN, J. D.; FILGUEIRAS, V.; VÉRAS DE OLIVEIRA, R. *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas/Brasília: Curt Nimuendajú.

KREIN J.D.; CASTRO, B. (2015). As formas flexíveis de contratação e a divisão sexual do trabalho. In: *Cadernos da FES*, nº 2. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/12084.pdf>.

KREIN J.D.; PRONI, M. W. (2010) Economia Informal: aspectos conceituais e teóricos. In: *Série Trabalho Decente no Brasil. Documento de Trabalho*, v.4. Brasília: Brasil – OIT, p. 39.

KREIN J.D. (2007) *Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005*. 329 p. Tese (Doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, SP. Disponível em <http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/285517>. Acesso em: 10 ago. 2018.

SENNETT, R. (2005) *A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record.

VASAPOLLO, L. (2006). O trabalho atípico e a precariedade: elemento estratégico determinante do capital no paradigma pós-fordista. In. ANTUNES, R. (Org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo.

VÉRAS DE OLIVEIRA, R. (2020). *As formas de contratação flexível*. Campina Grande. (mimeo).

CAPÍTULO 5

**O TELETRABALHO
NO BRASIL:
A REFORMA
TRABALHISTA
DE 2017 E O
CONTEXTO NA
COVID-19**

SIDNEI MACHADO E MARIA APARECIDA BRIDI

| INTRODUÇÃO

O objetivo deste texto é discutir o teletrabalho como modalidade emergente nas relações de trabalho no Brasil, com uma dupla perspectiva de análise: como reconfiguração jurídica promovida a partir da reforma trabalhista de 2017 e como contexto social novo da modalidade difundida durante a crise sanitária da Covid-19¹. A modalidade do teletrabalho não tinha grande expressão na ocupação brasileira até assumir saliência durante a pandemia da Covid-19, com a configuração de um trabalho remoto, excepcional e obrigatório. Nesse cenário, abre-se um espaço novo de interesse sobre os contornos da regulação dessa modalidade de trabalho, concorrentemente à forte percepção da necessidade de mobilização e reflexão sobre tendências de impactos mais profundos nas relações de trabalho.

O teletrabalho não é novidade na organização do trabalho, na medida em que o trabalho em domicílio, em outros contextos históricos, conviveu com as formas de trabalho presenciais na empresa. Porém, foi apenas nos anos de 1990 que a modalidade ganhou maior visibilidade na

1. Embora não haja um consenso sobre a terminologia, o texto usa a expressão “teletrabalho” como denominação mais ampla, que abarca o trabalho a distância e trabalho remoto e outras derivações terminológicas que abrangem o trabalho a distância com o uso de tecnologia de informação e comunicação, modalidades não restritas ao *home-office* ou trabalho em casa.

organização do trabalho e nas formas de regulação do trabalho; embora tenha-se mantido associada à expansão do trabalho flexível.

No Brasil, do ponto de vista normativo, somente em 2011 houve a primeira regulamentação importante que garantiu isonomia de status e tratamento entre trabalhadores remotos e trabalhadores presenciais (Lei 12.551/2011). Entretanto, em um contexto, então, mais hostil ao trabalhador, a reforma trabalhista de 2017 (Lei 13.467/2017) realizou significativas alterações na regulação sobre duração do trabalho, introduzindo outras salvaguardas contratuais para atender demandas específicas das empresas por maior segurança jurídica na contratação.

Do ponto de vista da ocupação, o teletrabalho não teve grande expressão no mercado de trabalho até o contexto da pandemia, quando se constatou uma ampliação repentina dessa modalidade de trabalho que, em curto tempo, deslocou uma massa de trabalhadores à prestação de serviços à distância. Durante a pandemia, o teletrabalho foi objeto de nova regulação como medida de urgência, com flexibilização das regras da reforma de 2017, permitindo, por exemplo, o uso do teletrabalho a critério e interesse exclusivo da empresa (MP 927/2020).

É nesse quadro mais amplo de tensões na regulação e de experiências novas da pandemia que o teletrabalho deve ser compreendido. A regulação do teletrabalho no país surge num contexto anterior à pandemia da Covid-19, sob os impactos dramáticos da reforma trabalhista de 2017 (Lei n. 13.467/2017). O ambiente de ampliação das reformas manteve-se até o início da crise sanitária com um conjunto amplo de medidas implementadas pelo governo Bolsonaro que produziram alterações na institucionalidade do trabalho e erosão gradativa dos marcos institucionais de garantias de direitos sociais do trabalho.

Desde 2017, há um processo ininterrupto de mudanças regulatórias cujas inovações legislativas criam um espaço crescente de flexibilidade, paralelamente ao qual corre um processo de intensa fragilização da negociação coletiva e de fortalecimento do poder unilateral da empresa na gestão do trabalho.

A crise sanitária da Covid-19, instalada no país em março de 2020, associada à crise econômica do período anterior, criou um ambiente de facilidade à alteração na institucionalidade das relações de trabalho no Brasil pela produção normativa intensa de Medidas Provisórias, sob o pretexto da emergência, como também abriu espaço para práticas sociais abusivas em alguns setores, com novos ilegalismos, muitas vezes justificados como medida de força maior. Portanto, a reforma legislativa de 2017 (Lei 13.467), modificada no interregno da pandemia da Covid-19 (MP 927), abriu caminho para a expansão do teletrabalho, que se intensifica efetivamente e ganha visibilidade durante a pandemia. Há, também, uma potencial tendência de manutenção da modalidade no período “pós-pandemia” em muitos setores, o que sugere a emergência de desafios novos na perspectiva de direitos, em especial daqueles decorrentes da busca pela conciliação entre vida pessoal, trabalho e vida familiar.

As hipóteses centrais desta análise dão-se em relação ao trabalho assalariado no setor privado, pois o teletrabalho para trabalhadores por conta própria ou autônomos e do setor privado apresenta dinâmica diversa e outros desafios.

A metodologia utilizada explora duas vertentes distintas e complementares: 1) uma perspectiva teórica sobre as questões centrais da regulação jurídica construídas desde 2011, com ênfase no modelo de regulação construído na reforma trabalhista de 2017; 2) uma perspectiva empírica, com base em dados de pesquisas de campo e das práticas sociais em construção sobre os principais impactos e desafios no contexto da Covid-19, realizada pelo Grupo de Trabalho Estudo e Sociedade (GETS-CNPq/UFPR) em parceria com a REMIR².

O teletrabalho, compreendido como aquele realizado à distância e com uso de equipamentos informacionais, concretizado a qualquer tempo e em qualquer espaço, altera a organização do trabalho, o tempo de sua realização e as formas de controle, que também se dão via sistemas

2. Relatório de pesquisa “Trabalho remoto/*home-office* no contexto da pandemia COVID-19”, disponível em: www.remirtrabalho.com.br. Acesso em: 12 out. 2020.

informativos. O controle não mais se realiza pelos registros presenciais clássicos (marcação do cartão-ponto ou a assinatura no livro-ponto), mas por programas de *software* que podem medir e controlar o tempo de trabalho, a jornada realizada, medida pelo registro quando o trabalhador faz o seu *login* no computador até o momento de sua desconexão. Além do registro do tempo de conexão, há outras formas de controle que não passam pelo tempo, mas pelos resultados do trabalho, por meio de metas e de produtividade, ou seja, quantidade de trabalho, de tarefas e de produtos realizados pelo trabalhador.

Identificar a real dimensão do teletrabalho no contexto brasileiro é um desafio em razão das dificuldades de captura de dados abrangentes. Por se tratar de um trabalho multifacetado e por constituir uma das novas modalidades de trabalho advindas das tecnologias de informação e comunicação, as pesquisas e dados oficiais ainda carecem de aprimoramento para desvelar o mosaico de situações de trabalho no país, e sobretudo, em relação ao teletrabalho, devido a imprecisões conceituais e suas várias possibilidades de realização fora da empresa (em casa, em escritórios coletivos, por exemplo), em relação ao conteúdo do trabalho, ao tipo de vínculo de trabalho e diversas configurações que pode assumir.

1. OS SENTIDOS DO TELETRABALHO E EXPERIÊNCIAS COMPARADAS DE REGULAÇÃO

O teletrabalho é normalmente apresentado como medida de modernização da organização do trabalho, compatível com a flexibilidade para as empresas e trabalhadores. Para uma primeira aproximação, ele pode ser apresentado como uma “nova” configuração do trabalho à distância, resultante do uso das tecnologias da informação e comunicação (TIC).

Há, no entanto, muitos desafios conceituais e de definição de seu sentido e alcance. Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o teletrabalho é realizado de forma preponderante em lugar distante do escritório e/

ou centro de produção em que é utilizada uma nova tecnologia que facilite a comunicação. Assim, ele tem um sentido geral de trabalho domiciliar que normalmente se sobrepõe também ao trabalho realizado fora das instalações do empregador em uma variedade de possibilidades de localizações.

A regulação da lei brasileira, originada pela reforma trabalhista de 2017 – a Lei 13.4657, de 11 de julho de 2017 – define o teletrabalho a partir de dois elementos centrais: 1) trabalho preponderantemente fora das dependências do empregador; 2) utilização de tecnologias de informação e de comunicação. A regulação brasileira para definir alcance do teletrabalho, portanto, não dissocia o trabalho domiciliar daquele realizado à distância em outras instalações.

O escopo central determinante do teletrabalho que assume maior relevância é a realização de um trabalho fora da sede da empresa, mas sob direção do empregador, ou seja, com a manutenção do status de trabalhador subordinado para fins de qualificação jurídica do vínculo. O espaço onde é prestado o trabalho pode ser a residência, outro escritório, um *coworking* remoto ou qualquer local que permita a conexão entre empregador e trabalhador. A chave que permite a compreensão do teletrabalho é o controle pelo empregador, ou seja, há uma relação de subordinação, ainda que não explícita ou de forte intensidade.

O teletrabalho, em suas várias acepções, recebe várias terminologias, como “trabalho remoto”, “*home office*”, “teletrabalho domiciliar”, “teletrabalho parcial” e outras derivações que pretendem categorizar as tipologias e situações em que o teletrabalho pode ser realizado. Nos Estados Unidos, por exemplo, o teletrabalho é referido como *telecommuting*, na Europa como *telework* e que, segundo Rocha e Amador (2018), tem relação com as mudanças organizacionais do chamado trabalho flexível, relacionado ao deslocamento entre a empresa que demanda o trabalho, o local/espço no qual é realizado e a forma de sua realização, que envolve os meios informacionais. No caso brasileiro, o sentido do teletrabalho abrange o realizado no domicílio do trabalhador, em telecentros, de forma “nômade”, quando o trabalhador realiza suas atividades em lugares

diversos, nos chamados *coworking* (escritórios, espaços de trabalho compartilhados e alugados por um tempo específico).³

As dificuldades de conceituação uniforme devem-se a diversidade de situações de teletrabalho, pois há pessoas trabalhando em casa a partir de acordos individuais com o empregador, pessoas trabalhando de forma autônoma, trabalhadores em instituições públicas e privadas que usam seus computadores pessoais para realização do trabalho em suas casas e ou outros espaços, pessoas “que trabalham normalmente fora de suas casas e completam o trabalho em casa, na forma de sobretrabalho (por transbordamento), sem receber o pagamento de horas extras” (Rosenfield e Alves, 2011, p. 215).

Os limites e as dificuldades conceituais para o teletrabalho, portanto, devem-se ao fato de tratar-se de um trabalho que pode ser realizado em diferentes espaços, distantes da empresa, mas também em razão “de diferentes variáveis que se entrecruzam e se sobrepõem, dado que o teletrabalho pode ser praticado por empregados e assalariados, na condição de autônomos, de pessoa jurídica, celetista, *freelancer*” (Oliveira, 2017, p. 57). Em termos de jornada de trabalho, pode ser realizado em tempo integral ou em tempo parcial, este quando realizado em algumas horas dia, da semana ou mês.

Lima e Bridi (2019, p. 337) situam o teletrabalho dentre as “novas” modalidades de organização do trabalho, correspondendo às “ativida-

3. Rosenfield e Alves (2011b, p. 305) identificam seis categorias de teletrabalho. São elas: “1) trabalho em domicílio, (*small office home office* - SOHO); 2) trabalho em escritórios satélites (extensões atomizadas de uma empresa central); 3) telecentros ou *telecottages* (estabelecimentos, normalmente próximos do domicílio dos trabalhadores ou regionais, que oferecem postos de trabalho a empregados de uma ou várias organizações ou serviços telemáticos a clientes remotos); 4) trabalho móvel (fora do domicílio do trabalhador ou de seu centro principal de trabalho, como viagens de negócios, trabalho de campo ou nas instalações do cliente); 5) empresas remotas ou *off-shore* (*call centers* ou telesserviços, através dos quais empresas europeias e americanas instalam os seus escritórios-satélites ou subcontratam empresas de telesserviços de outras zonas do globo com mão de obra mais barata, pondo em prática o chamado teletrabalho *off-shore*); e 6) trabalho informal ou teletrabalho misto (arranjo que o empregado faz com o empregador para trabalhar algumas horas fora da empresa)”.

des que podem ser realizadas fora do chão da empresa (espaço físico) e podem ser organizadas em rede, o que é possibilitado pelas tecnologias de informação usadas de forma intensiva”. Para Machado, o teletrabalho consiste no trabalho realizado “fora da empresa central e do centro produtivo e que implica uma nova tecnologia” (2009, p. 131).

Não são todas as ocupações e trabalhos que podem ser prestados distante da empresa (Bridi *et al.*, 2020), na medida em que essa modalidade requer a mediação Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), que possa ser realizado em forma de trabalho digital, mediado pelo uso de computadores, plataformas digitais, redes de internet, *smartphones*, e-mails etc. Realizados em diversos setores econômicos, suas configurações envolvem qualificações, formas de organização do trabalho, sistemas de remunerações, contratações, sociabilidades e formas de ação coletiva, que envolvem desafios teóricos e metodológicos para a sua apreensão. Um dos problemas da imprecisão conceitual deve-se à dificuldade de identificação dos fatores que devem ser considerados para medição estatística. Para a definição e caracterização desse trabalho, a estrutura analítica desenvolvida por Nicklin *et al.* (*apud* OIT, 2016), que sistematiza diversos critérios, consiste em identificar a) Proporção do tempo/tipo de contrato (tempo parcial, tempo integral); b) Local de execução do trabalho (fixo/móvel); c) Horário de realização do trabalho (fixo/variável); d) Colaboração (baixa/alta); e) Tarefas sincronizadas, sequencial e/ou simultânea); f) Autonomia: baixa/alta. (OIT, 2016 *apud* Bridi 2020)⁴. Afora essas variáveis, deve-se considerar também a diversidade da natureza do contrato de trabalho – se público ou privado – e a modalidade de vínculo jurídico.

No âmbito da OIT não há uma norma específica sobre o teletrabalho, a exceção é a Convenção 177, de 1996, e a Recomendação n. 184, que regulam o trabalho no domicílio, mas o Brasil ainda não ratificou esse instrumento internacional. A União Europeia adota, desde 2002, o Acordo Marco Europeu sobre teletrabalho para fixar uma regra geral contendo aspectos fundamentais a serem respeitados pelos estados membros, com uma perspectiva de promover uma modernização

4. Tradução livre.

da organização do trabalho para as empresas e, ao mesmo tempo, dar maior autonomia para a realização de tarefas aos trabalhadores, contribuindo, deste modo, para a conciliação pelo teletrabalho do trabalho com a vida pessoal familiar. Para o Acordo Marco Europeu, o teletrabalho é definido como forma de organização ou execução de trabalhos com recurso às tecnologias de informação, no âmbito de um contrato ou de uma relação de trabalho.

O dado fundamental é que o trabalho a distância não tem tradicionalmente o tratamento específico de um regime jurídico fora do contrato de trabalho subordinado, embora subsistam as tentações de incluí-lo na modalidade de trabalho autônomo, não subordinado, com o objetivo de excluí-lo do âmbito de regulação do direito do trabalho. Nas regulações existentes nos diversos países, em geral, ele é caracterizado apenas por agregar no contrato de trabalho algumas regras especiais para o cumprimento do contrato de trabalho, representado formalmente por um pacto entre empresa e trabalhador que modificam o lugar da prestação do trabalho, definindo que ele seja fora da empresa, podendo regular a duração do trabalho e outras condições de trabalho. Devido às suas condições distintas do trabalho convencional no interior da empresa, o teletrabalho já recebeu regulações específicas em países da União Europeia.

Há um forte movimento regulatório do teletrabalho nos últimos anos. A França, por exemplo, aprovou dispositivos legais sobre teletrabalho em 2012, definindo a modalidade como toda forma de organização do trabalho que também poderia ter sido realizado nas instalações do empregador, mas é realizado à distância, de forma voluntária, utilizando tecnologias de informação e comunicação (*loi n° 2012-387, du 22 de março de 2012, article L. 1222-9, du Code du travail*). Em Portugal, desde 2003, o teletrabalho é regulado no Código do Trabalho (artigo 166). A Espanha, em setembro de 2020, aprovou uma alteração na sua normativa de 2012, para estabelecer um novo marco regulatório de garantias adaptado ao uso intensivo das tecnologias e à empregabilidade durante a crise. A lei espanhola tem especial relevância, porque foi aprovada no contexto da pandemia. Para a lei, o teletrabalho é entendido como aquele que se dá num período de três meses

e com um mínimo de 30% da jornada, ampliando em 50% para contratos de estágio e formação. O modelo espanhol realça a necessidade de acordo entre empresa e trabalhador, com amplo espaço para a negociação coletiva e com ênfase nos princípios da voluntariedade na adesão à modalidade e reversibilidade da decisão. São assegurados direito à igualdade de condições e à responsabilidade da empresa pelos equipamentos de trabalho (Real Decreto-lei 28/2020, de 22 de setembro).

Nos países da América Latina, constata-se também um movimento de regulação do teletrabalho nos últimos anos. No período anterior à pandemia, houve regulações na Costa Rica (Lei 9.738, de 18/09/2019), Panamá (Lei 126 de 18/02/2020), El Salvador (Decreto 600 de 20/03/2020) e Chile (Lei 21.220, de 23/03/2020). A Argentina aprovou uma lei de regime de contrato de teletrabalho durante a pandemia (Lei 27.555, de 14/08/2020). A lei da Espanha e da Argentina são influenciadas pelo impacto do trabalho remoto durante a pandemia.

Com a preocupação de evitar a criação de regimes especiais de trabalho assimétricos e, com isso, abrir espaço para a precarização dos estatutos comuns de proteção do trabalho, as legislações sobre teletrabalho trataram de preservar o princípio da relação de emprego assalariada, o que fez com que a modalidade de trabalho a distância se mantivesse ancorada na definição de status de relação de emprego. Já a onda mais recente de regulação — exemplos da Espanha e Argentina — avança para incorporar garantias de algum equilíbrio entre trabalho a distância e vida pessoal e familiar, ao valorizar condições de voluntariedade, reversibilidade, proteção para limites de jornada, ao definir a responsabilidade pelo fornecimento de equipamentos e, por fim, um espaço novo é a incorporação do direito à desconexão.

| 2. A EXPANSÃO DO TELETRABALHO

Em 2018, o Brasil possuía 3,850 milhões de trabalhadores realizando suas atividades dentro de casa ou em outros espaços, excluídos trabalhadores do setor público e domésticos, conforme constatou o IBGE⁵. Em 2019, o nú-

5. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/>

mero de trabalhadores no domicílio da residência (termo usado na captura dos dados pelo IBGE) saltou para 4,595 milhões. Isso indica um crescimento em 21,1% da modalidade de trabalho entre os anos de 2017 e 2018. Foi em 2020, contudo, durante a pandemia que o teletrabalho cresceu 87,7% se comparado a 2019, como se observa na tabela abaixo⁶:

Tabela 1 – Número de trabalhadores em teletrabalho no Brasil (período de 2018 a 2020)			
Anos	2018	2019	2020*
Número de trabalhadores em teletrabalho	3,850	4,595	8.594

FONTE: IBGE. ELABORAÇÃO PRÓPRIA. *MÉDIA DO NÚMERO DE TRABALHADORES DE ACORDO COM A PESQUISA PNAD COVID.

Duas outras pesquisas, realizadas em 2016 e 2018, pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT), com enfoque no setor empresarial, constataram, igualmente, o crescimento do teletrabalho⁷. Os dados de 2018 contemplam 59.916 trabalhadores distribuídos em atividades de tecnologia da informação, recursos humanos, marketing, controladoria de finanças, jurídico, administração de vendas entre outras. No estudo de 2018, o teletrabalho aparece como benefício aos trabalhadores, seja pela qualidade de vida, mobilidade urbana, mas também sob o ponto de vista do aumento de produtividade (33%), redução de despesas com espaços físicos e outras despesas (36%) e a redução de *turnover* e absenteísmo

12/18/home-office-bateu-recorde-no-brasil-em-2018-diz-ibge.ghtml. Acesso em: 12 out. 2020.

6. Importante destacar que esses dados são apenas sinalizações e não devem ser lidos de forma linear, visto que a metodologia de captação dos dados nos períodos referidos é distinta. A pesquisa de 2020, PNAD-COVID por exemplo, foi realizada por telefone cujo intuito era o de verificar a dinâmica semanalmente do trabalho, captando o trabalho remoto emergencial, que difere dos períodos anteriores. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/28666-em-2019-mesmo-com-expansao-da-ocupacao-sindicalizacao-segue-em-queda-no-brasil>. Acesso em: 12 out. 2020.
7. Dados completos da pesquisa disponíveis em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/11-e-12052016-estudo-home-office-brasil-apresenta-o-cenario-atual-da-pratica-no-pais-sap-consultoria/>. Acesso em: 26 de ago. de 2020. Para a pesquisa de 2018, ver: <http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2018/12/pesquisa-sap-2018-completa.pdf>. Acesso em: 26 de ago. de 2020.

(24%). Esses dados, embora amostrais, ajudam a observação das tendências e possíveis configurações das modalidades de teletrabalho.

É, contudo, a partir de março de 2020, quando publicadas as primeiras medidas para enfrentamento da Covid-19, em razão da declaração do estado de calamidade pública que se observa no Brasil, a ampla difusão do número de trabalhadores que passaram a realizar o trabalho a distância. Em 22 de março de 2020, a Medida Provisória nº 927 estabeleceu a possibilidade do teletrabalho, a critério do empregador, dentre as medidas trabalhistas que poderiam ser adotadas pelos empregadores. O objetivo das medidas de emergência é a preservação do emprego e da renda dos trabalhadores, garantia decorrente de medidas de isolamento e de quarentena necessárias para preservar a saúde dos trabalhadores.

Para algumas empresas que já faziam uso do teletrabalho, as medidas de emergência permitiram acelerar e promover uma rápida adaptação ao trabalho a distância, como indicam os dados dos trabalhadores entre maio e julho de 2020. Nesse período, o número de pessoas realizando suas atividades em casa foi superior a oito milhões de trabalhadores, sendo que na primeira semana de junho foi de 8.914 milhões. Na tabela a seguir, podemos acompanhar os dados da PNAD-COVID, mês a mês.

Semana/mês/2020	Nº de pessoas em trabalho remoto	Semana/mês/2020	Nº de pessoas em trabalho remoto
03/05 - 09/05	8.569 mil	14/06 - 20/06	8.702 mil
10/05 - 16/05	8.739 mil	21/06 - 27/06	8.600 mil
17/05 - 23/05	8.655 mil	28/06 - 04/07	8.864 mil
24/05 - 30/05	8.811 mil	05/07 - 11/07	8.221 mil
31/05 - 06/06	8.914 mil	12/07 - 18/07	8.184 mil
07/06 - 13/06	8.548 mil	19/07 - 25/07	8.329 mil

FONTE: IBGE - PNAD-COVID-19.

Como se pode observar, o número de trabalhadores em teletrabalho em domicílio oscilou semana a semana. O auge foi na última semana de maio e primeira de julho de 2020, com quase nove milhões de trabalhadores nesta modalidade. O que contrasta com os dados da terceira sema-

na de julho com 8.184 mil, no momento em que o Brasil atinge um pico de mortes pela Covid-19.

Os dados revelam que o teletrabalho experimentou uma inédita difusão no país, embora com isso não se possa concluir que ele se manterá, em que pese diversas empresas em setores importantes da economia, como financeiro e petróleo, por exemplo, tenham manifestado ampliar fortemente o teletrabalho⁸. O fato é que muitas dessas empresas que tinham barreiras culturais, com dificuldades em abrir mão do controle direto sobre o trabalhador, experimentaram as vantagens dessa modalidade, com destaque para a redução de custos e aumento de produtividade observados no período da pandemia.

No estudo do IPEA sobre o trabalho remoto no contexto da pandemia, Góes, Martins e Nascimento (2020) analisaram o potencial das ocupações e atividades passíveis de realização na modalidade teletrabalho. Os autores, adotando a metodologia de Dingel e Neiman de aplicação das classificações ocupacionais, mensuraram o potencial brasileiro de ocupações que podem ser feitas remotamente. O estudo foi feito a partir da Classificação de Ocupações para Pesquisas Domiciliares (COD) – utilizada na PNAD Contínua do IBGE.⁹ Dentre as 434 ocupações analisadas, identificou-se que 22,7% dos empregos no Brasil podem ser realizados em casa¹⁰. Esse estudo evi-

8. Algumas notícias sobre a posição das empresas em relação ao teletrabalho no contexto da pandemia: 1) Empresas aderem ao home office permanente e mudarão escritórios, em 20/06/2020. Disponível em: <https://www.correiodopovo.com.br/not%C3%ADcias/economia/empresas-aderem-ao-home-office-permanente-e-mudar%C3%A3o-escrit%C3%B3rios-1.438804>. Acesso em: 26 de ago. de 2020.

2) Home office: BB estuda modelo para o período pós-pandemia, em 02.07.2020. Disponível em: <https://www2.anabb.org.br/Portal/Noticia/Visualizar/100424/Home-office-BB-estuda-modelo-para-o-periodo-pos-pandemia>. Ver: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/08/22/alta-productividade-no-home-office-afeta-tempo-livre-dos-trabalhadores.htm>; Multinacionais anunciam o home office permanente como benefício pós covid-19. Site: <https://www.gazetadopovo.com.br/gazz-conecta/multinacionais-anunciam-home-office-permanente-como-beneficio-pos-pandemia/>. Acesso em: 26 de ago. de 2020.

9. Metodologia usada por pesquisadores da Universidade de Chicago que analisaram e fizeram estimativas de teletrabalho em 86 países.

10. Góes, Martins e Nascimento (2020, p. 3), chegaram nesse percentual de pessoas

dencia que a modalidade não se estende para todos os tipos de ocupação e trabalho, tampouco apresenta a tendência de distribuição igual entre os países. Em relação aos dados no Brasil, a partir dos dados da PNAD Contínua realizada no primeiro trimestre de 2020, os autores identificaram os indicadores (em termos percentuais) das seguintes ocupações como passíveis de serem realizadas na modalidade teletrabalho.

Ordem	Ocupações	%
1	Diretores e gerentes	61%
2	Profissionais das ciências e intelectuais	65%
3	Técnicos e profissionais de nível médio	30%
4	Trabalhadores de apoio administrativo	41%
5	Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados	12%
6	Trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca	0%
7	Trabalhadores qualificados, operários e artesãos da construção, das artes mecânicas e outros ofícios	8%
8	Operadores de instalações e máquinas e montadores	0%
9	Ocupações elementares	0%
19	Membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares	0%

FORNTE: PNAD CONTÍNUA PRIMEIRO TRIMESTRE DE 2020/IBGE.
ELABORAÇÃO: GÓES, MARTINS E NASCIMENTO (2020).

As ocupações com maior potencial de realização à distância são de diretores e gerentes, profissionais das ciências e intelectuais e trabalhadores de apoio administrativo. Não são todos os trabalhos que exigem elevada qualificação que têm essa possibilidade de migração para o teletrabalho, a exemplo dos trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e pesca, operadores de máquinas e montadores (indústria).

O estudo mostra também a existência de variações significativas entre as regiões do Brasil e os tipos de atividades ocupacionais. Um

com base na COD, que “descreve e ordena as ocupações dentro de uma hierarquia que permite agregar as informações referentes à força de trabalho segundo as características que dizem respeito tanto às funções (tarefas e obrigações do trabalhador) quanto ao seu conteúdo (conhecimentos, habilidades e outros requisitos exigidos para o exercício da ocupação)”.

destaque é a distribuição desigual dessa modalidade entre os estados brasileiros: Distrito Federal (31,5%), São Paulo (27,7%) e Rio de Janeiro (26,7%) com os maiores percentuais, seguidos por estados do sul do país, Santa Catarina, Paraná e Rio Grande do Sul com percentuais em torno dos 23%. Os menores percentuais concentram-se em estados do nordeste, Pará (16%) e Piauí (15,6%).

A migração do trabalho presencial para o chamado teletrabalho é uma tendência no mundo todo. Por outro lado, há muitas resistências culturais entre trabalhadores e empresas e, também, barreiras que impedem a sua generalização para a totalidade das ocupações, por isso não há evidências a partir das quais se possa generalizar. Entre as barreiras, destaca-se a própria dificuldade das empresas em renunciar ao controle presencial dos trabalhadores. Por parte dos trabalhadores, a primeira resistência são os vários problemas com a vulnerabilidade da intimidade e da privacidade do trabalhador, em temas de proteção de dados, imagem e áudio. A segunda preocupação dos trabalhadores são os danos da ausência ou do escasso contato com os colegas de trabalho, que reduz os espaços de sociabilidade produzidos na interação entre os trabalhadores nos locais de trabalho. O terceiro fator são as condições de segurança no trabalho, diante das dificuldades de adoção de mecanismos de fiscalização sobre as condições de trabalho, em especial sobre normas de ergonomia, no intuito de, ultimamente, assegurar a saúde do trabalhador. Por último, há objeções pela transferência de custos do trabalho para o trabalhador que, na maioria dos casos, passa a assumir a responsabilidade pela aquisição de equipamentos e serviços necessários ao teletrabalho, como mesas, cadeiras, computadores e serviços de dados de internet.

Portanto, essa conclusão pela difícil generalização do teletrabalho no Brasil deve-se aos fatores de resistência de trabalhadores e empresas, combinados com os conteúdos do trabalho e a natureza das atividades, que demandam a presença física dos trabalhadores das ocupações elementares.

| 3. A REGULAÇÃO NO BRASIL

No caso brasileiro, o teletrabalho, sem uma regulação específica, foi tratado dentro da relação de emprego do trabalho em domicílio clássico na CLT (artigo 6º), com o objetivo de servir de fundamento, por analogia, para não se descaracterizar o trabalho a distância como trabalho não assalariado. Somente em 2011 o teletrabalho teve pela primeira vez um tratamento normativo específico no Brasil, pela Lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que alterou o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para fixar a garantia de igualdade de direitos entre trabalho presencial e à distância¹¹. Com isso, o Brasil, desde 2011, tem um regramento do teletrabalho cuja moldura se dá pela presunção da relação de subordinação (relação de emprego) e a igualdade de direitos com os trabalhadores presenciais. O teletrabalho é um pacto dentro do contrato de trabalho e, portanto, pressupõe uma opção a ser definida por acordo individual ou por meio da negociação coletiva.

O modelo de base do teletrabalho no Brasil estrutura-se basicamente como um regramento da forma de organização do trabalho fora da empresa, utilizando tecnologia de informação, previsto em um contrato de trabalho que assegura o *status* de empregado e igualdade de direitos, inclusive coletivos. O pacto assume, assim, natureza voluntária para o empregado e empregador.

Os conflitos individuais recorrentes que persistem em torno da modalidade do teletrabalho, presentes em geral nas demandas judiciais na Justiça do Trabalho, são basicamente referentes ao conflito sobre a limitação da jornada de trabalho para a garantia do direito às horas extras, descansos e intervalos. Apesar da lei de 2011, subsiste uma controvérsia na jurisprudência se o teletrabalho deveria ser ca-

11. “Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (BRASIL, 2011).

racterizado como modalidade de trabalho externo, tal como previsto na CLT (artigo 62, I) e, desse modo, não estaria sujeito a controle de jornada e, conseqüentemente, não teria direito à limitação de jornada legal¹². No entanto, outra linha interpretativa da jurisprudência reputava que não havia incompatibilidade entre teletrabalho e controle de jornada, na medida em que é possível o controle à distância por tecnologia ou por outros meios. A partir dessa premissa de interpretação, é que se torna possível garantir o pagamento de horas extras ao trabalhador na modalidade de teletrabalho sempre que houver prova de controle de horário pela empresa¹³.

A jurisprudência, apesar de alguns matizes de fundamentação, associa o trabalho externo ao teletrabalho quando a discussão é sobre o controle de jornada. Para um conjunto de julgados, o trabalho externo gera a presunção de ausência de controle de jornada pelo empregador. Com isso, é obrigação do empregado comprovar no processo que havia

12. Uma decisão sobre o tema proferido da seguinte forma: “[...] constata-se ser incontroverso que o reclamante executava suas tarefas no sistema HOME OFFICE, isto é, em casa. Assim, existe a presunção de que não havia controle de horário, sendo do reclamante o ônus da prova em sentido contrário, porquanto fato constitutivo do direito pleiteado” (TST-RR-562-52.2014.5.02.0029, publicado em 04.10.2017, 8ª Turma). No mesmo sentido outros julgados no TST: (Processo: RR - 562-52.2014.5.02.0029, 8ª Turma, DEJT 06/10/2017; RR-10052-13.2015.5.12.0053, 4ª Turma, DEJT 28/06/2019).
13. Conforme se pode verificar a partir da seguinte decisão judicial: “O trabalho externo capaz de excluir o empregado das garantias inerentes à limitação da jornada constitui situação excepcional, a qual apenas se caracteriza quando evidenciada a efetiva incompatibilidade entre as tarefas realizadas e a fiscalização e controle da jornada. Ou seja, sendo possível o controle de horário, ainda que de modo indireto, não há como enquadrar o empregado na exceção do art.62, I, CLT. A disposição expressa no art.74, §2º, CLT, constitui norma cogente, não se admitindo, no particular, o não controle da jornada por opção do empregador. Na hipótese, embora o autor tenha admitido o trabalho em sua residência, restou evidenciada a possibilidade de adoção de sistema de fiscalização de jornada do empregado. Por decorrência, não há como se enquadrar o reclamante na exceção do art.62, I, CLT, ressaltando que o contrato de trabalho encerrou-se antes da vigência da Lei n.13467/17, que introduziu o inciso III, no art.62, excepcionando os empregados sujeitos a teletrabalho das normas de limitação de jornada”. Data de publicação 03/09/2019. Processo 1001332.06.2018.5.02.0088”.

efetivo controle de jornada e, uma vez comprovado, poder-se-ia demonstrar que houve trabalho além da jornada contratual para fins de pagamento de horas extras.

A reforma trabalhista de 2017 (Lei 13.467/2017) representou uma inflexão relevante na regulação do teletrabalho no Brasil ao introduzir um novo capítulo na CLT (Capítulo II-A) dedicado especialmente ao regramento “Do Teletrabalho” (artigos 75-A a 75-E), além de disciplinar alterações do regime de jornada (artigo 62, III) e, ainda, prever o teletrabalho como um dos conteúdos para prevalência da negociação coletiva sobre a lei (artigo 611-A, VIII).

O texto aprovado tem origem no substitutivo ao projeto de lei da reforma trabalhista apresentado pelo relator da Comissão Especial da Reforma Trabalhista na Câmara dos Deputados, o deputado Rogério Marinho (PL 6787/16). A proposta, segundo constou no relatório do projeto de lei, admitia que “[...] o que se objetiva com a inclusão do teletrabalho em nosso Substitutivo é estabelecer garantias mínimas para que as empresas possam contratar sob esse regime sem o risco de a Inspeção do Trabalho autuá-las ou a Justiça do Trabalho condená-las por descumprimento das normas trabalhistas”¹⁴. E, mais adiante, o mesmo relatório explicita que: “Na elaboração do Substitutivo, o primeiro cuidado foi o de excluir os empregados em regime de teletrabalho da abrangência do Título da CLT relativo à duração do trabalho”¹⁵. Portanto, no tema do teletrabalho, em resposta à jurisprudência trabalhista, o propósito da reforma foi de desregular a limitação da jornada. O texto do teletrabalho na Lei 13.467/2017, como antes mencionado, definiu o teletrabalho como aquele prestado fora da empresa, apenas destacando que deva ser preponderante fora do local de trabalho, e mediado pelo uso de tecnologias de informação e de comunicação (CLT,

14. BRASIL. Câmara dos Deputados. Comissão Especial. Parecer ao Projeto de Lei no 6.787, de 2016, do Poder Executivo. Relator: Deputado Rogério Marinho. Brasília: Câmara dos Deputados, 2017, p. 43.

15. BRASIL. Câmara dos Deputados. Comissão Especial. Parecer ao Projeto de Lei no 6.787, de 2016, do Poder Executivo. Relator: Deputado Rogério Marinho. Brasília: Câmara dos Deputados, 2017, p. 43.

artigo 75-B). O que chama atenção na lei brasileira foi a inserção na definição da expressa diferenciação do âmbito aquele “que, por sua natureza, não se constitui como trabalho externo”. Com isso, a lei cria a modalidade de teletrabalho, sem distinguir se é trabalho em domicílio ou não.

Do ponto de vista do modelo de regulação, a reforma contém alguns pontos críticos em seus temas centrais de contratação.

Um primeiro problema é a ênfase na contratação individual do pacto de teletrabalho. O teletrabalho deve ser realizado mediante acordo, cuja prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho em forma de termo aditivo, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado (art. 75-C, CLT). O mesmo contrato deve disciplinar o fornecimento de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura. Desse modo, a lei brasileira, sem previsão de negociação coletiva, delega ao contrato individual diversas condições gerais de realização do trabalho a distância, a exemplo da saúde e da segurança no trabalho.

Em tese, há voluntariedade na adoção da modalidade pela exigência do modelo formal do mútuo acordo individual. Mas o sistema brasileiro cria restrições à reversibilidade para o empregado, na medida em que somente o empregador pode unilateralmente revogar de telepresencial para presencial, garantido, nesse caso, um prazo de transição mínimo de quinze dias (artigo 75-C, § 2º, CLT). Portanto, o retorno do trabalhador ao trabalho presencial depende da concordância do empregador, o que representa uma grande assimetria na relação contratual.

Por outro lado, a mesma reforma prevê a possibilidade de negociação coletiva específica sobre teletrabalho dentre os conteúdos de autorização de prevalência do acordo coletivo sobre a lei (artigo 611-A, VIII, da CLT).

O segundo ponto é o tema da limitação da jornada de trabalho. O texto contém a previsão legal com sentido de forte desregulação, com a introdução da regra de que modalidade de teletrabalho está entre aquelas em que não se beneficiam da duração da jornada de trabalho (artigo 62, inciso III, da CLT). Portanto, o texto da reforma de 2017 pretendeu a

desregulação da jornada de trabalho numa tentativa de resposta à jurisprudência, no intuito de neutralizá-la, uma vez que ela rejeitava a tese de que o teletrabalho é insuscetível ao controle. De algum modo, a expressa previsão na lei de exclusão do regime de jornada serve para a imunização da jurisprudência e, ao mesmo tempo, para criar um efeito de limitação do acesso à justiça do trabalho.

A mudança legislativa produziu alterações substanciais na jurisprudência dos tribunais do trabalho, que passaram a adotar o texto novo da reforma para fixar a presunção de ausência de controle no teletrabalho, garantindo a limitação de jornada nos casos em que o trabalhador seja capaz de demonstrar a existência de efetivo controle de jornada pela empresa. O conflito relativo à jornada de trabalho em uma decisão da 13ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região foi definido nos seguintes termos:

No presente caso é incontroverso que a autora foi contratada para laborar sob a modalidade “home office” ou “teletrabalho”, nos termos do art. 62, inciso III, da CLT, em que o empregado executa seu mister na sua própria residência. A sentença se pautou na prova testemunhal de que “não era possível trabalhar sem estar logado”, para concluir que havia possibilidade de a reclamada fazer o controle de jornada da reclamante, através do “login” e “logout”. Penso diversamente. A Lei especificamente excepcionou o teletrabalho do controle de horário pela sua impossibilidade, como regra. Contra o que é normal, compete prova contrária. Assim, competia à reclamante fazer prova da exceção e demonstrar o efetivo controle da sua jornada de trabalho. Com o devido respeito, o simples fato de a trabalhadora se encontra “logada” em um sistema não importa concluir que durante todo o período esteve prestando serviços. Sem outras provas, não há como se presumir que estando em sua residência não usufruísse de várias pausas e micropausas, em atendimento aos seus interesses, mesmo estando com o computador “logado” no sistema da empresa. O desenvolvimento da tecnologia e velocidade das informações abriu novas modalidades de prestação de serviço e, a lei, vem se adaptando a essa nova realidade. Por isso reconheceu o trabalho “home office”, excepcionando-o da regra geral do controle de jornada. Prova contra essa exceção deve ser robusta e, a simples necessidade de se manter “logado” para a prestação de serviços mostra-se insuficiente, sem outras provas, para a conclusão de que o tempo de trabalho era possível de ser controlado. Assim, conclui-se

que a reclamante mantinha atividade enquadrada no art. 62, III, da CLT, motivo pelo qual não tem direito a horas extras e reflexos.¹⁶

A ausência de vinculação à negociação coletiva torna o contrato individual sobre o teletrabalho um modelo de fácil imposição pelo empregador, pois num contexto de grandes assimetrias o empregado não tem condições de opor-se ao empregador para criar obstáculos à transformação do trabalho presencial em trabalho a distância e negociar as condições do teletrabalho.

Na crise provocada pela pandemia, uma das medidas sanitárias preferenciais foi o teletrabalho ou o trabalho a distância, que passou a ser rapidamente incentivado e regulado como medida de emergência. A primeira medida trabalhista de enfrentamento da crise, a Medida Provisória (MP) 927, de 22 de março de 2020, criou um conjunto de regras para facilitar o uso do teletrabalho pelas empresas.

A MP 927 não foi convertida em lei, pois não obteve a aprovação dentro do prazo pelo Congresso Nacional. A sua vigência foi restrita ao período de 22 de março a 18 de julho de 2020. A partir de 19 de julho, o teletrabalho voltou a ser regido exclusivamente pelas normas produzidas nas reformas de 2017. Contudo, no íterim dos quase cinco meses de vigência da MP 927, ela produziu efeitos jurídicos, já que muitas empresas fizeram uso intenso de suas regras para a adoção do teletrabalho. A não aprovação da MP 927 provocou, em especial nas empresas, uma sensação de insegurança jurídica na adoção e manutenção da modalidade de teletrabalho.

O primeiro impacto importante da queda da MP 927 é que a adoção do teletrabalho voltou a ser objeto de pacto entre empresa e trabalhador, e não mais decisão unilateral da empresa, como previa a MP 927, que se limitava a exigir a comunicação prévia do emprego com 48 horas. Doravante, o empregador não pode unilateralmente alterar, a seu critério, o regime de trabalho presencial para o teletrabalho e vice-versa. A MP estabelecia que os

16. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo nº 1002030-07.2018.5.02.0607 (ROPS). 14 de jun. 2019.

contatos por aplicativos de mensagens (Whatsapp e e-mail) não podiam ser considerados como tempo à disposição do empregador, regime de prontidão ou de sobreaviso. Após a perda da vigência da medida provisória, essas horas devem ser computadas como tempo à disposição da empresa.

Diante desse novo cenário de ausência de regras para o período de emergência sanitária no país e, considerando que um grande contingente de trabalhadores permanece em teletrabalho, empresas e trabalhadores têm duas alternativas para ajustar a permanência do teletrabalho depois de 18 de julho de 2020. A primeira alternativa é fazer o ajuste pelo contrato individual de trabalho, nos moldes da lei de 2017 e a segunda alternativa, é o tratamento do teletrabalho via acordo ou convenção coletiva de trabalho. A tendência é que as empresas prefiram recorrer ao acordo individual, para manter um maior poder de definição da prevalência das regras de maior interesse na flexibilidade e autonomia de gestão do trabalho. Sindicatos de categorias importantes, a exemplo dos trabalhadores petroleiros e bancários, fizeram tentativas de negociação do teletrabalho durante a renovação dos acordos coletivos de 2020. No entanto, houve muitas dificuldades de diálogo e negociação. Os bancários conseguiram firmar um acordo coletivo com o Banco Bradesco. Os petroleiros, no entanto, que pretendiam pactuar regras que previssessem a voluntariedade da adesão dos trabalhadores, a previsão de duração e controle de jornada e a divisão de custo do trabalho e da responsabilidade com a infraestrutura, apenas obtiveram a garantia de diálogo em Grupo de Trabalho sobre o teletrabalho na empresa Petrobras¹⁷.

Por outro lado, as regras do trabalho e a forma como se deu o teletrabalho, estabelecido de forma abrupta, sem tempo de preparação, podem sinalizar grandes desafios aos trabalhadores no período pós-pandemia. Atesta essas condições a pesquisa empírica “O trabalho remoto no contexto da pandemia da Covid-19”, realizada pelos pesquisadores do Grupo de Trabalho Estudo e Sociedade (GETS-

17. Um primeiro acordo coletivo de trabalho foi firmado, em 14 de setembro de 2020, entre Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro – CONTRAF e o Banco Bradesco.

CNPq/UFPR), em parceria com a REMIR¹⁸, junto aos trabalhadores que durante a pandemia passaram a realizar o trabalho em suas casas (*remoto/home office*). Com o objetivo de analisar a experiência do trabalho remoto, as condições objetivas e a adaptação, a pesquisa foi respondida por 906 trabalhadores de diferentes setores econômicos e ocupações. Pelo recorte de sexo, 67,7% dos entrevistados eram do sexo feminino e 32,2% do sexo masculino, 60% deles em situação da casada e/ou em união estável. São trabalhadores, em sua maioria, acima de 30 anos de idade, altamente escolarizados, sendo que 95% têm graduação completa ou mais. Destes, o número de trabalhadores do setor privado são de 33,4% e do setor público 65,1%, sendo 49,1% de servidores estatutários e 50,9% englobando os regidos pela CLT, trabalhadores por conta própria, trabalhadores contrato temporário, em cargo em comissão e outros, como é possível visualizar na Tabela 4.

Tabela 4 - Setor e tipos de contratos de trabalho dos respondentes

Setor			Tipos de contrato	%
Público	Privado	ONG		
			Estatutário	49,1%
			CLT	32,7%
			Conta própria	8,5%
			Contrato Temporário (Público e Privado)	5,3%
			Cargo em Comissão	2,4%
			Outros	1,8%
65,1%	33,4%	1,4%		

FONTE: BRIDI, BOHLER E ZANONI, 2020. ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

As dificuldades em delimitar o tempo de trabalho e de não trabalho dada a conectividade de 24 horas foram relatadas por 42% dos respondentes. O depoimento de uma trabalhadora do setor público, um dos quase quatrocentos relatos colhidos nesse estudo, destaca a dificuldade de desconexão:

Não tenho mais como me desligar do meu trabalho, quando não estou trabalhando, tenho que ficar atenta ao WhatsApp, já que muitas orientações da minha chefia se dão através do grupo do trabalho, tenho

18. Ver o relatório da pesquisa coordenada por Maria Aparecida Bridi no site da REMIR. Disponível em: www.remirtrabalho.com.br. Acesso em: 12 out. 2020.

que acumular o cuidado com os filhos, com a casa, auxiliar nas tarefas escolares e ainda trabalhar, então pra dar conta tenho trabalhado a noite e até durante a madrugada. Meu sono foi muito prejudicado, fico ansiosa por conta do cumprimento da meta. (Depoimento de servidora pública, casada, 2 filhos).

A situação relatada pela trabalhadora do setor público também é sentida pela trabalhadora do setor privado, que destaca o crescimento do volume do trabalho virtual:

No meu caso o volume de trabalho aumentou muito porque trabalho diretamente com redes sociais e todo mundo passou a usar e tenho que produzir muito mais materiais para postar e com todos os chefes em casa. O WhatsApp virou instrumento de demandar trabalho e sou demandada praticamente 24 horas todos os dias da semana. Os empregadores perderam a noção de horário e respeito pelos horários de descanso. (Depoimento de trabalhadora do setor privado, sem filhos).

Outra dificuldade assinalada por 54,5% dos entrevistados, foi a interrupção dos trabalhos mais constantes no espaço doméstico. O fato de trabalhar em casa, sem os apoios de serviços de terceiros, altera a rotina de trabalho. Para 52,9% dos entrevistados, tanto para homens quanto mulheres, uma das principais dificuldades está em separar o trabalho da empresa da vida privada. Para as mulheres, as dificuldades são ainda maiores em razão dos afazeres domésticos, dos deveres de cuidado com as crianças, que continuam sendo assumidos majoritariamente pelas mulheres. A falta de equipamentos informacionais adequados foi relatada por 25,8% dos entrevistados e as dificuldades com os computadores e aplicativos para 20%.

Outro dado significativo da pesquisa referenciada é a ergonomia e o espaço de trabalho. Os trabalhadores de elevada escolaridade representam 92,6% do total de entrevistados e pertencentes às camadas da classe média da população ocupada, destes, 70,1% avaliaram suas condições ergonômicas como “razoáveis” ou “péssimas”. A condição é péssima para 12,1%, que afirmaram não possuírem local adequado, cadeira e mesa de trabalho em

suas casas. Portanto, as condições ergonômicas não são boas para a maioria. Nesse sentido, o teletrabalho é um fator de risco à saúde dos trabalhadores.

Os problemas decorrentes do trabalho realizado no domicílio dos trabalhadores podem ser maiores para determinadas categorias profissionais. Para 28% dos docentes, por exemplo, as dificuldades são ainda maiores dado o conteúdo do trabalho, a preparação de aulas, as gravações, o trabalho com as plataformas, o aumento de carga de e-mails e mensagens por WhatsApp de alunos e gestores da educação. Se antes da pandemia 22,9% dos professores relataram trabalhar mais de oito horas diárias, durante a pandemia esse dado saltou para 44,3% (Maia e Bernardo, 2020). O sobretrabalho, a quantidade de horas de trabalho não pagas, é um dos grandes desafios que os sindicatos passam a enfrentar nesse contexto de avanço do trabalho teletrabalho.

Outro elemento que se destaca, refere-se aos custos do trabalho. Na referida pesquisa, para 51,8% dos entrevistados houve aumento de gastos, seja com equipamentos informacionais, seja com plataformas, energia elétrica ou serviços de dados de internet. Mesmo os que informaram não terem aumento de custos, uma parte deveu-se ao balanço que fizeram em relação à redução de gastos com transporte e estacionamento, por exemplo. Portanto, o debate em torno dos custos do trabalho assumidos pelo trabalhador é um dos desafios do movimento sindical não apenas no contexto da pandemia, mas no período pós-pandemia para aquelas categorias que se manterão na modalidade do trabalho remoto.

O teletrabalho na pandemia apresenta-se como uma experiência nova, em construção, que aponta novos desafios nas relações de trabalho. Da perspectiva dos trabalhadores, já se identificam nas pesquisas empíricas manifestações de resistências e de adaptações. O que é mais eloquente são as dificuldades de conciliação de vida pessoal e trabalho e os relatos de angústia na organização do tempo de trabalho. Há, também, a percepção de que essa excepcionalidade do teletrabalho pode tornar-se a nova normalidade. Esse panorama organizacional do trabalho é para os trabalhadores uma nova fronteira de compreensão, de discussão e de luta por manutenção de direitos e construção de novos direitos.

| 4. IMPACTOS E DESAFIOS DA PANDEMIA

O trabalho a distância, realizado a qualquer tempo e espaço, com formas de controle mediadas pelas tecnologias informacionais, que provoca alteração nas jornadas de trabalho e na produtividade, impacta a organização do trabalho, e a vida dos trabalhadores. As pesquisas identificaram que essa modalidade de trabalho traz novas exigências para os trabalhadores, tais como a capacidade de gerir o tempo, a rotina de trabalho, o local e os horários de trabalho. Para Rosenfield e Alves (2011a, p. 220), o engajamento individualizante exigido nessas formas implica uma postura ativa dos sujeitos. Por outro lado, a individualização flagrante tende a repercutir na ação coletiva na medida em que os trabalhadores se encontram ainda mais dispersos entre si. Essas configurações do teletrabalho, no domicílio de residência do trabalhador, como se refere à pesquisa do IBGE, trazem diversos desafios aos trabalhadores e suas organizações sindicais.

O primeiro desafio de teletrabalho que nasce da pandemia é o de um modelo democrático de relações de trabalho. Historicamente, os trabalhadores fixaram como modelo a empresa como local de trabalho e a casa como local de descanso, ainda que na divisão sexual do trabalho, as mulheres, majoritariamente, continuem suas jornadas com as atividades da esfera da reprodução social. Na empresa, em princípio, cabe ao empregador prover local de trabalho e equipamentos. O trabalho em domicílio era uma exceção, mantido com igualdade de direitos. A flexibilidade desse modelo nas últimas décadas surge da negociação coletiva, como alternativa de compatibilizar os interesses e de conciliação com deveres de cuidados ou das reformas laborais. Sua adoção, contudo, de modo geral, comportava a negociação individual. A Medida Provisória 927/2020 introduziu o teletrabalho a critério da empresa, ou seja, um teletrabalho forçado, obrigatório, sem negociação coletiva.

Com isso, no contexto da crise sanitária provocada pela Covid-19, passamos a ter a eleição de teletrabalho, sem passar pela representação coletiva, a critério da empresa, o que ofusca a sua legitimidade democrática, pois os representantes dos trabalhadores não tiveram sequer a

oportunidade de participação na deliberação. Isso precisa ser recomposto, reconstruído, para que haja efetiva participação dos trabalhadores via negociação coletiva.

Um segundo desafio do teletrabalho é o risco de diluição de direitos. Os direitos e garantias conquistadas pelo trabalhador foram pensados dentro da lógica do trabalho na empresa, com uma jornada definida e mediante uma subordinação hierárquica. O contrato de trabalho é basicamente a troca da disposição de uma jornada de oito horas por um salário. Assim, a limitação da jornada justifica-se porque é um contrato por tempo e, também, para preservar a saúde do trabalhador.

O problema central do teletrabalho é que ele tende a não separar mais tempo de trabalho e tempo de não trabalho, ou tempo de trabalho e tempo de descanso. Sem regulação, é um trabalho sem limite de jornada. Por um lado, ele tende a suprir todas as garantias de limites de jornada (supostamente não há controle) e gerar trabalho sem remuneração das horas extras. O outro problema é que ele tende a estender a empresa para o domicílio, para o automóvel, para o espaço privado do trabalhador. Assim, todo o espaço é espaço de trabalho. Os controles, antes exercidos pelo cartão-ponto e pela chefia imediata, passam a ser realizados por sofisticados sistemas de dados e algorítmicos que medem produção em tempo real. Há risco de que certa flexibilidade se traduza no fim da soberania do tempo. Daí surge um desafio imenso para construir um direito à desconexão, já regulado na França, Chile, Espanha e Argentina, que vede ao empregador contactar o trabalhador fora do horário fixo.

O outro tema complexo é a relação de teletrabalho e saúde. Dentro da empresa, o empregador é responsável pela saúde e segurança. E na casa? O empresário teria que ter acesso ao domicílio para verificar se o local é adequado. Por isso, a legítima preocupação de que muitos direitos do contrato de trabalho – horas extras, alimentação, periculosidade, transporte etc. – possam ser diluídos com o teletrabalho.

O terceiro desafio do teletrabalho é a representação coletiva. A experiência do confinamento nos ensinou como é importante estarmos pró-

ximos, trocarmos experiências, para organizar o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho. Um primeiro ponto é como organizar os teletrabalhadores dispersos em suas casas ou em *coworking*, como contactá-los, sem que seja por meios remotos, e como organizar uma greve. O segundo ponto da representação é o conteúdo das demandas. O teletrabalho leva a uma individualização do posto de trabalho, esvaziando a identidade do trabalho, que é a chave para a ação coletiva. Isso exigirá dos sindicatos a adoção de novas estratégias de ação coletiva.

O quarto desafio é de caráter teórico-metodológico e diz respeito às investigações sobre o teletrabalho. Ele é uma “nova” modalidade de trabalho e de produção, mas há continuidades. Em suas configurações tendem a conter as “velhas” formas de remuneração, tais como o trabalho “por peça”, por atividade; a produção de mais valia relativa extraída por meio dos sistemas de metas de produtividade e inovações organizacionais e técnicas, soma-se à produção da mais valia absoluta com as jornadas de trabalho estendidas, as dificuldades de desconexão, as demandas a qualquer tempo, enfim: com a implosão da jornada de trabalho de oito horas de trabalho/dia.

O teletrabalho é um campo novo, ainda não plenamente compreendido em sua natureza, dimensão e conformação, e exige atenção quanto a sua conceituação e configuração. Além do desafio em analisar o “novo” e o “velho”, os conceitos referidos pelos diferentes atores, tais como o teletrabalho e o trabalho remoto por si, não são capazes de abranger as distintas configurações que assumem. É fundamental compreender também o teletrabalho a partir da descrição e análise dos espaços em que ele é realizado. Em relação aos dados da dimensão do teletrabalho no país, é necessário que se aprimore a captação dos dados e que se avance nos estudos internacionais, visto que se trata de uma modalidade muito vinculada à divisão internacional do trabalho e, portanto, adotada desigualmente entre os países. Estudo de Góes, Martins e Nascimento (2020), que analisou o teletrabalho em uma lista de 86 países, identificou Luxemburgo como o país com a maior proporção de teletrabalho, com 53,4% e em Moçambique a menor participação, com 5,24%. Os maiores percentuais de trabalhadores na modalidade

de teletrabalho estão em países desenvolvidos, visto que a modalidade depende do grau da digitalização da economia, do desenvolvimento das tecnologias informacionais e de suas dinâmicas econômicas.

| CONCLUSÕES

A modalidade coloca em evidência, por outro lado, diversas tensões e contradições entre o livre jogo do mercado e as necessidades e os direitos sociais de preservação do trabalho e da saúde. Por essas razões, apesar de um sentido difuso de modalidade associado à modernização, à autonomia, à flexibilidade e a uma conquista da revolução digital, há resistência de empregados e empregadores na sua generalização. O teletrabalho em sua modalidade remota, realizada no domicílio ou em escritórios, em jornadas flexíveis, cria imensos desafios para a garantia da limitação da jornada de trabalho, para a conciliação e equilíbrio entre trabalho e vida familiar.

No entanto, para um diagnóstico mais abrangente sobre as condições de trabalho nessa modalidade que vem avançando no Brasil e sofre o impulso de difusão dado pelo contexto da pandemia, é necessário aprofundar as pesquisas específicas dos mais diferentes setores da economia que possam descrever os conteúdos do trabalho, com transversalidade de sexo, raça, faixa etária, além de fazer proliferar as pesquisas qualitativas.

Do ponto de vista da regulação, a reforma trabalhista de 2017 deu ênfase ao modelo de caráter contratual, ao mesmo tempo que fragilizou, por exemplo, as regras de limitação de jornada. É frágil e insuficiente a regulação brasileira ao não dar tratamento adequado à negociação coletiva, não garantir o direito à desconexão, não definir a modalidade de controle de jornada e, ainda, não prever regras de segurança e responsabilidade empresarial pelos custos do trabalho.

O teletrabalho, nas condições gerais discutidas neste artigo, mantém-se com as características centrais de um trabalho flexível, intensificado e de jornadas prolongadas, sobretudo no contexto da pandemia, em que os trabalhadores tiveram que fazer adaptações rápidas e estiveram submetidos à unilateralidade do poder patronal. Como ele se manterá e sob quais con-

dições dependerá da força coletiva dos trabalhadores organizados. Não há, por ora, indícios de que as medidas serão as mais favoráveis para a classe trabalhadora, dado o movimento de desconstrução de direitos do trabalho.

| REFERÊNCIAS

ALVES, Daniela A. de. *Gestão, Produção e Experiência do tempo de trabalho no teletrabalho*. Tese de doutorado. UFRGS, Rio Grande do Sul, 2008.

ARGENTINA. Ley 25.555, de 30 de julho de 2020. *Régimen legal del contrato de teletrabajo*, Buenos Aires, 30 de jul. de 2020. Disponível em: <<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814>>. Acesso em: 19 ago. 2020.

BARBOSA, F. B. S. *A regulamentação jurídica do teletrabalho*. Horizonte Científico, v. 4, n. 2, p. 1-22, 2010.

BOHLER, Fernanda Ribas. *O teletrabalho no setor público: um estudo junto aos teleservidores do TRT do Paraná*. Curitiba: PGSOCIO-UFPR, 2019.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Comissão Especial. *Parecer ao Projeto de Lei no 6.787, de 2016, do Poder Executivo*. Relator: Deputado Rogério Marinho. Brasília: Câmara dos Deputados, 2017.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. *Resolução nº 151, de 29 de maio de 2015*. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/63630/2015_res0151_csjt.pdf?sequence=1>. Acesso em: 18 ago. 2020.

BRASIL. *Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011*. Diário Oficial da União, Brasília, 16 dez. 2011. Seção 1. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/12551.htm. Acesso em: 20 ago. 2020.

BRASIL. *Lei no 13.467, de 13 de Julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/13467.htm>. Acesso em: 18 ago. 2020.

BRIDI, Maria Aparecida; BOHLER, Fernanda; ZANONI, Alexandre Pilan. *Relatório técnico-científico da pesquisa: o trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia Covid-19* [recurso eletrônico]. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade, 2020.

BRIDI, Maria Aparecida; LIMA, Jacob. *Novas tecnologias, novos trabalhadores: o setor de informática no Brasil*. In: VIII Congresso Latinoamericano de Estudios del Trabajo. Argentina, 2016.

BRIDI, Maria Aparecida. Reforma trabalhista no Brasil, austeridade e retrocesso social. In. PACHECO, Carolina et. all (orgs.). *A América Latina Hoje: rupturas e continuidades*. Curitiba: Editora Instituto Memória, 2020.

BRIDI, Maria Aparecida. Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora. In: OLIVEIRA, Dalila; POCHMANN, Marcio (Orgs.). *A devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia*. 1. ed. -- Brasília: Gráfica e Editora Positiva: CNTE - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente, 2020.

LIMA, Jacob; BRIDI, Maria Aparecida. *Trabalho digital, emprego e flexibilização: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade*. V. 32, n. 86. Salvador: *Caderno CRH*, 2019.

GUNTHER, Luiz Eduardo; BUSNARDO, Juliana Cristina. *A aplicação do teletrabalho ao Poder Judiciário Federal*. Revista Jurídica Luso-Brasileira. Ano 2, n. 4, 2016.

GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO José Antonio Sena. *Nota Técnica: Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo*. Carta de Conjuntura. Brasília: IPEA, 2020.

IBGE. *Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua – PNAD CONTÍNUA*, 2019. Site: <https://www.ibge.gov.br/>. Acesso em: 27 de ago. de 2020.

MAIA, Fernanda; BERNARDO, Kelen. *O trabalho docente e trabalho remoto na pandemia Covid-19*. In: BRIDI, Maria Aparecida (Coordenação). Parte II da Pesquisa *Trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19*. Curitiba: GETS/UFPR; REMIR, 2020.

MACHADO, Sidnei. A judicialização do conflito do trabalho na reforma trabalhista brasileira de 2017. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, v. 2, n. 1, 3 jul. 2019.

ROCHA, Cháris T. M, AMADOR, Fernanda S. *O teletrabalho: conceituação e questões para análise*. Cad, Ebape.BR, v.16, nº1, Rio de Janeiro, 2018.

ROSENFELD, Cinara. L.; ALVES, Daniela de. A. *Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho*. Revista de Ciências Sociais, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011.

ROSENFELD, Cinara L; ALVES, Daniela Alves de. *Teletrabalho*. In: Cattani, Antonio D. HOLZMANN, Lorena (Orgs). Dicionário Trabalho e Tecnologia. Porto Alegre: Editora da URGs, 2006.

SOBRATT. *Pesquisa Home Office 2018*. São Paulo: SOBRATT, 2018. <http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2018/12/pesquisa-sap-2018-completa.pdf>, Acesso em: 26 ago. 2020.

OIT. *Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros*: Documento Temático para el Foro de diálogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de TIC y financieros (Ginebra, 24-26 de octubre de 2016), Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Actividades Sectoriales, Ginebra, OIT, 2016.

OLIVEIRA, Daniele. *Do fim do trabalho ao trabalho sem fim: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em Home Office*. Tese de doutorado. São Carlos: UFSCAR, 2017.

CAPÍTULO 6

**COMPOSIÇÃO DA
REMUNERAÇÃO
NO SETOR
PRIVADO
BRASILEIRO:
MOVIMENTOS
RECENTES**

ANTONIO E. RODRIGUEZ IBARRA

| INTRODUÇÃO¹

A análise do mercado de trabalho brasileiro passou por diversas mudanças nos tempos recentes². No presente livro, diversos aspectos dessas transformações foram analisados. Neste artigo, alguns movimentos recentes na composição da remuneração serão analisados diante das fontes de dados disponíveis. Desde janeiro de 2003 até janeiro de 2018, a participação dos rendimentos do trabalho tem diminuído de 61% para 57,5%, respectivamente, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no rendimento total e variação patrimonial média mensal familiar. Em janeiro de 2009, esse percentual era bem próximo ao de 2003

-
1. O autor gostaria de agradecer ao Natanael Nogueira Dias, pela ajuda e revisão neste artigo.
 2. A partir de 2012, o IBGE alterou a metodologia da principal pesquisa domiciliar utilizada para o monitoramento dos indicadores na área (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios ou Pnad passou a ser realizada continuamente - Pnad Contínua ou PnadC - com divulgações trimestrais e anuais). Em 2015, uma alteração no questionário da nova pesquisa também fez com que a comparabilidade em alguns indicadores fosse afetada. Nos registros administrativos, o Novo Caged também foi reconfigurado pelo Ministério da Economia para que se possa dar continuidade à série. Alterações oriundas de reformas trabalhistas e previdenciárias exigem que as fontes de informação sejam alteradas pela introdução de novas perguntas ou categorias de respostas. Essas alterações, em alguns casos, fazem com que a análise de alguns indicadores tenha que ser bem criteriosa. Neste artigo buscaremos apontar para alguns desses cuidados no que tange às remunerações.

– 61,1% (IBGE, 2004, 2010 e 2019). Segue sendo, no entanto, o principal componente na distribuição de renda no país. A informalidade, sob qualquer das definições que se opte, sempre tem remunerações menores que entre os formais. Entretanto, no período mais recente alguns movimentos na composição da remuneração no setor privado têm chamado a atenção e serão estudados neste artigo.

A partir de 2015, a crise política e econômica fez com que o país presenciasse um aumento da informalidade, sobretudo dos conta próprias (2,2 milhões de pessoas entre 2015 e 2019, segundo a PnadC) aos quais podem ser somados 1,8 milhão de pessoas empregadas no setor privado sem carteira de trabalho no mesmo período. Esse movimento, acrescido da redução de 1,7 milhão de pessoas empregadas no setor privado com carteira de trabalho assinada, fez com que a informalidade aumentasse não apenas em termos absolutos, mas também em termos relativos. Importante ressaltar que, com a pandemia que atualmente assola o globo, a expectativa é que quando o isolamento social afrouxe, a informalidade cresça ainda mais em função da necessidade de sobrevivência das famílias.

Nos rendimentos, ocorreu movimento inverso quando se analisa o mesmo período – pequeno aumento real de 5,7% (efetivo) e 1,3% (habitual) entre os empregados com carteira de trabalho assinada no setor privado diante de -4,7% (efetivo) e de -3,4% (habitual) entre os conta próprias. O destaque, no entanto, ficou com os empregados no setor privado, mas sem carteira de trabalho assinada que tiveram um aumento de 8,6% (efetivo) e 7,5% (habitual), apesar destes perceberem rendimentos pouco acima de 10% menores que os conta próprias.

Neste cenário, aliado às mudanças da reforma trabalhista, torna-se necessário um olhar mais atento ao movimento da remuneração variável e do salário indireto, objeto específico deste artigo. Trata-se de um estudo exploratório sobre a disponibilidade de informações sobre esses componentes da remuneração entre os empregados no setor privado com carteira de trabalho assinada, nas principais fontes de informação acessíveis e disponíveis.

A remuneração variável busca complementar o salário fixo, tendo o valor atrelado ao desempenho dos empregados. Em geral, ela provém da Participação nos Lucros e Resultados (PLR) ou da participação acionária. Essa última oferece o recebimento de dividendos ou lucros no futuro com a venda dos títulos financeiros, mas também depende dos resultados obtidos pela empresa. Empresas têm buscado esse último tipo para os cargos dos altos executivos (gestão). Além disso, a remuneração variável também é composta pelas comissões e premiações, ou seja, uma porcentagem pré-estabelecida para realização de um negócio, seja uma venda, um resultado positivo em processo judicial, um contrato fechado, entre outros.

O salário indireto lista os benefícios anexados aos vencimentos que podem incluir: vale-refeição, vale-alimentação, auxílio-creche, plano de saúde, auxílio-odontológico, vale-transporte, auxílio-funeral, entre tantos outros. Esses benefícios detêm uma parcela considerável da remuneração total. A oferta de um ou mais desses benefícios também tem sido utilizada por algumas empresas que não logram aumentar os salários fixos, como incentivo para a permanência. Logo, acompanhar sua composição e variação ao longo do tempo nos permite avaliar se isso está efetivamente ocorrendo ou não.

A remuneração variável não tem obrigatoriedade de declaração na principal fonte de emprego formal no Brasil, a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). Segundo o Manual de preenchimento da RAIS, ela consta como um dos valores que não devem ser informados como remunerações mensais: “participação nos lucros ou resultados da empresa quando paga ou creditada de acordo com lei específica” (Ministério da Economia, 2020, p. 39) O único registro administrativo onde se pode lograr informações sobre a PLR é através das Declarações de Imposto de Renda das Pessoas Físicas (DIRPF), mas trata-se de dados sigilosos e não tem grande nível de detalhamento. A Receita Federal do Brasil (RFB)³ tem fornecido cada vez mais informações a respeito dessa forma de re-

3. No presente artigo, em função do exposto, não serão analisados os dados do IRPF.

muneração, mas ainda sem explicitar maiores detalhes sobre a evolução das características das empresas e dos empregados que recebem esse tipo de remuneração. Salienta-se, no entanto, que como a PLR tem tributação exclusiva, os trabalhadores que recebem até R\$ 6.677,55 de PLR estão isentos do IRPF. Acima desse valor, a alíquota de desconto do IRPF varia entre 7,5% e 27,5%.

Das pesquisas domiciliares brasileiras, como veremos, apenas a Pesquisa de Orçamentos Familiares (POF) fornece alguma informação sobre a remuneração variável. Dois são os motivos para que seja uma das principais fontes de análise de remunerações, a despeito de se tratar de uma pesquisa por amostragem: a) ela é realizada ao longo de doze meses, fazendo com que alguns rendimentos recebidos pontualmente, ou sazonalmente, sejam melhor captados; e b) os pesquisadores do IBGE, órgão responsável pela pesquisa, têm tempo suficiente para explicar como devem preencher os questionários individuais nos próximos sete dias, fornecendo tempo para que o entrevistado possa buscar contracheques ou outra forma para precisar as informações fornecidas.

A hipótese levantada é que, no Brasil, em tempos de crises econômicas, as empresas buscam formas alternativas de remuneração para estimular seus empregados sem oferecer um aumento no salário fixo. Os principais beneficiados seriam os trabalhadores com maior treinamento e experiência. Essa realidade que se restringia aos setores de alta tecnologia em função de uma rotatividade voluntária (o empregado que interrompe o vínculo com o trabalho que estava exercendo para outro que já tem “engatilhado”, geralmente com salários maiores, mas também por outros motivos, como jornadas de trabalho mais favoráveis e até mesmo melhores benefícios), acabou se disseminando por outros setores. Esse processo também se disseminou entre os CEOs das grandes corporações, através de “compensações”, mas durante períodos de crescimento econômico, conforme veremos.

O capítulo está composto de uma primeira seção sobre a definição do escopo do estudo, com detalhamento de algumas mudanças provenientes da reforma trabalhista de 2017. A seção seguinte trata de análise de cin-

co tipos de benefícios de salário indireto registrados na Pnad 2015 que jogam luz para uma possível abrangência desse tipo de auxílio. Em seguida, analisa-se a Pnad Contínua na evolução de parte do salário indireto (benefícios alimentação e transporte) no rendimento total entre 2016 e 2019. Por fim, uma análise das informações sobre remuneração variável e salário indireto na POF de 2008/2009 e 2017/2018.

| DEFINIÇÃO DO ESCOPO

Este estudo abrange uma análise amparada nessas três bases de dados do IBGE sobre a questão da remuneração variável, ou seja, a parcela que não corresponde ao salário fixo, além do salário indireto. Nas pesquisas domiciliares, esses últimos aparecem como auxílios ou benefícios em forma de vale, cartão ou tíquete, pois integram justamente esse salário indireto. Veremos que na Pnad 2015, um suplemento específico buscou identificar cinco desses “auxílios”. Na PnadC, a partir do 4º trimestre de 2015, o IBGE incluiu perguntas específicas sobre os rendimentos em cartão/tíquete transporte ou alimentação. Até o momento, o órgão estatístico oficial não determinou uma ou mais variáveis específicas para estes campos, mas resulta da subtração de duas variáveis do rendimento de todas as fontes, com e sem o valor do mencionado benefício. Neste estudo, tratamos apenas esse benefício como rendimento variável na PnadC, devido à impossibilidade de reconhecer outros rendimentos que já estiverem incorporados. Na POF, além desses mencionados, o órgão oficial de estatística introduz rubrica específica para Participação nos Lucros e Resultados (PLR).

Na PnadC, mensura-se o rendimento habitual (que normalmente recebe) e o rendimento efetivo (quanto recebeu mês passado). No caso do rendimento efetivo, portanto, são incorporados alguns valores referentes ao 13º salário que alteram significativamente os resultados em relação ao rendimento habitual.

Deve-se considerar que a natureza das fontes de informação – registros administrativos ou pesquisas domiciliares – delimita a compreensão do que está sendo informado. No caso dos registros administrativos ou

folha de pagamento de uma empresa, em geral, o contador faz uma análise cuidadosa para evitar erros que poderiam onerar as empresas. No caso das pesquisas domiciliares, pesquisadores vão aos domicílios selecionados e realizam entrevistas seguindo fluxos específicos de perguntas para a) evitar que a pessoa entrevistada se canse e cancele a entrevista; e, b) lograr o máximo de informações do entrevistado no curto tempo que dura uma entrevista deste tipo. Além disso, o IBGE realiza essas entrevistas nos domicílios sorteados com todos os membros de 14 anos ou mais para o detalhamento sobre trabalho. Logo, a compreensão do que o respondente entende por remuneração bruta ou retirada do negócio pode variar, inclusive regionalmente, mesmo com o intenso treinamento para que os pesquisadores sejam capazes de explicar para os entrevistados. Em geral, se fornece a oportunidade da pessoa procurar algum holerite ou contracheque para que a informação seja o mais precisa possível, mas pelo próprio tempo de entrevista, nem sempre é viável. Apesar do estudo focar nos empregados no setor privado com carteira de trabalho assinada, cumpre salientar um ponto importante a respeito dos informais.

No caso dos trabalhadores informais, a situação é ainda mais complicada porque os rendimentos são altamente voláteis. Na teoria, a noção de volatilidade nos rendimentos efetivos (no mês passado, p.e.) é um parâmetro melhor no caso dos informais do que nos rendimentos habitualmente recebidos. No entanto, sabe-se que a informalidade abriga também formas de contratação com rendimentos estáveis, sobretudo entre aqueles com maior escolaridade.

No entanto, aprofundemos um pouco mais na questão das “compensações salariais”, “auxílios” ou “benefícios” que podem mascarar alguns comportamentos nos rendimentos do trabalho, sobretudo na sua parcela indireta.

Piketty e Saez (2014) apontam que as compensações não são baseadas no quanto cada trabalhador contribuiu, mas estão baseadas no mercado de trabalho. As compensações dos altos executivos dispararam desde os anos 1980 porque os trabalhadores dessas corporações

receberam, com o passar do tempo, uma parcela menor em relação ao valor em que eles contribuíram, permitindo que a compensação daqueles que estão no topo dessas corporações recebessem esses aumentos. Segundo os autores:

The race between education and technology fails to explain the unprecedented rise of very top labor incomes that has occurred in the United States over the past few decades. A very large part of the rise in the top 10% income share comes from the top 1% (or even the top 0,1%). This is largely due to the rise of top executive compensation in the large U.S. corporations (both financial and nonfinancial). (PIKETTY & SAEZ, 2014, p. 842)⁴

No caso brasileiro, os auxílios se adaptam à realidade nacional – como já se tem o direito à educação e à saúde garantidos por preceitos constitucionais, empresas tentam outros “atrativos”. O plano de saúde privado privilegia aqueles com maiores salários e/ou empresas mais comprometidas com a imagem. Da mesma forma, o auxílio-educação ou creche auxilia apenas uma pequena parcela com quantias modestas. Nos EUA, os benefícios incluem o pagamento das dívidas com as universidades para alguns empregados ou reembolsam a *tuition*, uma taxa de reserva de matrícula, cobrado por *colleges* ou universidades estadunidenses (Starbucks e Google), segundo reportagem de revistas de negócios (Thinkadvisor, 2015; Bloomberg Business, 2015).

De acordo com Atkinson, Piketty e Saez,

those with high salaries seek to ensure that part of their remuneration comes in forms, such as fringe benefits or stock options, that receive favorable tax treatment. (ATKINSON; PIKETTY E SAEZ, 2011, p. 19)⁵

4. “A corrida entre educação e tecnologia falha ao explicar o crescimento sem precedentes das rendas do trabalho daqueles no topo que vem ocorrendo nos Estados Unidos durante as décadas passadas. Uma grande parte do aumento entre os 10% mais ricos derivam do 1% do topo (ou até do 0,1% do topo). Isso se deve sobretudo a um aumento na compensação dos altos executivos nas grandes corporações dos EUA (tanto financeira como não financeira)” (PIKETTY & SAEZ, 2014, p. 842, tradução própria).
5. “Aqueles com salários mais altos procuram assegurar que sua remuneração esteja numa forma, tais como benefícios marginais ou ações, que tenham tratamento taxativo favorável” (ATKINSON; PIKETTY E SAEZ, 2011, p. 19, tradução própria).

Para isso, é preciso observar qual a definição que os autores utilizam de remuneração, salientando que quando se comparam países, os termos devem ser bem precisos, mas quando para, “*single country study, it may be reasonable to assume that income is a concept well understood in that context*” (*op. cit.*, 2011, p. 34)⁶. Bourguignon (2017) atesta que:

Technological change and globalisation are also seen as major factors in explaining the fall in the labour share in advanced countries. Here too, technological change seems a dominant factor but, in agreement with the standard Heckscher-Ohlin model, capital must have benefited from the expansion of trade in rich countries either directly or through the geographical reallocation of manufacturing tasks through foreign direct investments and outsourcing. The ‘financialisation’ that came with globalization is another factor that has worked in favour of capital income and inequality at the top of the distribution, through rising pressure on the shareholders’ value of companies, as well as the remuneration of top executives and employees in financial intermediaries. (BOURGUIGNON, 2017, p. 18)⁷

O cenário pandêmico, que desnuda diversas formas de desigualdade, num momento de enfraquecimento sindical após a reforma trabalhista de 2017 e com as limitações provenientes do teto de gastos, favorece ainda mais para que o caminho que vem sendo implementado nas grandes corporações internacionais possa ser instalado também no Brasil.

Em junho de 2020, em pleno crescimento da Covid-19 no país, a Fintech Vee realizou um levantamento sobre o “uso do pacote de benefícios,

6. “Estudos com apenas um país, pode ser razoável assumir que a renda é um conceito bem compreendido naquele contexto” (*op. cit.*, 2011, p. 34, tradução própria).

7. “A mudança tecnológica e a globalização têm sido vistas como fator principal para explicar a queda na parcela de trabalho em países avançados. Aqui, também, a mudança tecnológica parece ser um fator dominante, mas, de acordo com o padrão do modelo Heckscher-Ohlin, o capital deve ter se beneficiado da expansão do comércio em países ricos, quer diretamente ou através da realocação geográfica das tarefas manufatureiras através dos investimentos diretos estrangeiros e a terceirização. A ‘financeirização’ que veio com a globalização é outro fator que tem trabalhado a favor da renda do capital e a desigualdade no topo da distribuição, através da pressão no valor das companhias por parte dos acionistas, assim como a remuneração dos altos executivos e empregados em finanças intermediárias” (BOURGUIGNON, 2017, p. 18, tradução própria).

como vale alimentação, refeição, cultura, saúde e mobilidade” durante a quarentena (Valor Econômico, 2020b). Centrou-se em 110 companhias e oito mil profissionais. Um dos principais pontos é que, com a pandemia, houve um aumento no auxílio *home office* – as empresas estariam fornecendo R\$ 83, em média, para auxiliar em despesas com linha telefônica, pacote de internet ou móveis e equipamentos necessários para se adaptar à realidade do *home office*. Segundo a reportagem do *Valor Econômico*, “esse valor equivale a quatro dias do valor total de benefícios concedidos por cada empresa por mês”, o que representaria um acréscimo de 22% no total dos benefícios, elevando-os de uma média de R\$ 374 para R\$ 457.

Uma empresa de *marketplace* da Bayer, com 66 funcionários, iniciou em abril de 2020 um programa de benefícios flexíveis com um teto de R\$ 1.600/mês, podendo escolher entre distintos gastos, além de ser cumulativo para outros meses caso desejado pelo trabalhador (Valor Econômico, 2020a).

Esse tipo de flexibilização de pacotes de benefícios, os valores concedidos e a própria natureza da despesa certamente teriam outra conotação antes da reforma trabalhista. Assim, o aprofundamento das investigações sobre o assunto é fundamental para que se possa monitorar essa situação.

CINCO AUXÍLIOS INVESTIGADOS NO SUPLEMENTO DA PNAD 2015

Na Pnad tradicional do ano 2015, foram investigados cinco auxílios pelo IBGE, mas limitada ao recorte binário, sem aprofundar sobre os valores: a) alimentação; b) transporte; c) saúde ou reabilitação; d) moradia; e) educação ou creche (ver Tabela 1). Caso se juntem as respostas de quem marcou algum dos dois primeiros auxílios, obteve-se um total de 23,2 milhões de trabalhadores no setor privado com carteira de trabalho assinada que recebem ou auxílio-alimentação e/ou transporte, o que representa 63,1% do total. Em termos de remuneração do trabalho, esse grupo de beneficiados com algum dos dois auxílios é, em média, 12,7% superior à dos não beneficiados. Observe-se que em termos de volume, tanto alimentação quanto transporte

têm uma participação muito distante das demais, sobretudo em relação a auxílio-moradia e auxílio-educação ou creche.

Tabela 1 - Características dos beneficiados ou não beneficiados de auxílios referentes ao trabalho principal da pessoa no setor privado com carteira de trabalho assinada (2015)

Auxílios referentes ao trabalho principal da pessoa	Beneficiados	Não beneficiados	% beneficiados	R\$ trabalho benefic.	R\$ trabalho não benefic.	% R\$ benefic./ não benefic.
Alimentação e/ou transporte	23.222.240	13.603.107	63,1%	1.881	1.669	12,7%
Alimentação	19.069.679	17.755.668	51,8%	1.998	1.598	25,1%
Transporte	18.008.358	18.816.989	48,9%	1.719	1.887	-8,9%
Moradia	1.236.042	35.589.305	3,4%	2.052	1.796	14,2%
Educação ou creche	1.053.046	35.772.301	2,9%	3.068	1.768	73,6%
Saúde ou reabilitação	8.621.821	28.203.526	23,4%	2.616	1.559	67,8%

FONTE: IBGE. PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIOS 2015. ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Chama atenção que a diferença entre os empregados com auxílio-educação ou creche tenham rendimentos médios bem acima (R\$ 3.068) do rendimento médio de R\$ 1.768 dos seus pares que não recebem o auxílio. Entretanto, somente 2,9% desses trabalhadores perceberam esse auxílio. Esse auxílio talvez seja um incentivo para a permanência do trabalhador mais qualificado na empresa. Os dados apresentam que mesmo dentro de segmentos específicos, pode haver uma diferença na composição da remuneração total que esteja afetando a qualidade de vida dos trabalhadores com e sem esses auxílios.

| PNAD CONTÍNUA

Algumas explicações sobre a Pnad Contínua são relevantes para melhor compreensão dos assuntos tratados. Embora tenha coleta (entrevistas domiciliares) quase diária, algumas perguntas são específicas para divulgação de estudos anuais, trimestrais ou mensais. Cada domicílio sorteado na amostra é entrevistado a cada três meses durante cinco tri-

mestres consecutivos. Deve-se observar que nem sempre são os mesmos residentes que estão em cada entrevista (quem vive de aluguel, comprou outro imóvel etc.). Entre os temas específicos dos estudos anuais situam-se as características gerais das residências, acesso aos serviços públicos, inventários de bens e acesso à internet, além de rendimentos que não são oriundos do trabalho (programas sociais governamentais, doações, pensões alimentícias, arrendamentos, entre outras) que são auferidos para compor a renda domiciliar e derivar a renda domiciliar per capita para temas de distribuição de renda e condições de vida. Temas como migração, fecundidade, trabalho infantil e outras formas de trabalho também são investigados anualmente, seja na primeira visita que se faz ao domicílio ou na última (quinta) entrevista.

Outros pontos técnicos que são relevantes: o IBGE investiga o rendimento bruto e não o líquido, no caso dos assalariados. Em termos práticos, isso pode incluir o salário-família, o correspondente à previdência social, imposto de renda, planos de saúde, contribuições sindicais, empréstimos consignados, PLR, horas extras, anuênios/quinquênios, auxílio-creche ou escolar, adicionais noturnos ou de insalubridade, entre outros; mas não são incluídas as parcelas efetivadas em benefícios (moradia, alimentação, roupas, vales alimentação, refeição ou transporte etc.), salvo se eles forem pagos em dinheiro juntamente com as outras parcelas da remuneração. Portanto, se a forma de pagamento desse benefício for através de cartão, vale ou tíquete – seja de alimentação ou de transporte – deve ser computado em campo específico no questionário anual. No caso dos empregadores e trabalhadores por conta própria, as retiradas também devem ser computadas abarcando os mesmos componentes.

Os resultados anuais da PnadC são medidos para representar uma fotografia em 1º de julho de cada ano. No formato atual, o IBGE fornece nessas divulgações anuais, acesso a variáveis para rendimentos de não trabalho. Mesmo tratando-se de informações complementares fundamentais, ainda não demonstra de forma completa o que ocorre ao longo do ano, mesmo tendo em mente que somente os rendimentos do

trabalho têm maior influência sazonal. No entanto, para o monitoramento do mercado de trabalho no período após a vigência da reforma trabalhista e em função das crises econômicas e sanitárias que abalaram o país, o melhor é realizar uma análise trimestral. Para realizar essa análise, no entanto, deve-se ajustar os pesos da PnadC anual para os trimestres. Como o IBGE não fornece os dados dos pesos originais, a alternativa que resta é realizar esse ajuste através dos pesos anuais e trimestrais para cada domínio geográfico.

Do total de ocupados, incluindo os informais e sem rendimentos, aproximadamente um em cada cinco (20,5%) recebiam o benefício na forma de cartão, tíquete ou vale. Esse percentual teve pouca alteração ao longo da série trimestral 2016 a 2019, apesar das oscilações no volume de ocupados e de ocupados com o benefício. Considerando apenas a parcela urbana, obtém-se uma média ligeiramente superior, 23,2%. No entanto, centraremos o foco nos empregados no setor privado com carteira por motivos expostos anteriormente no documento.

Utilizaremos em princípio os dados anuais para depois demonstrar a evolução trimestral com pesos ajustados. Em 2016, 44% ocupados no setor privado com carteira de trabalho assinada no país recebiam algum benefício de alimentação e/ou transporte em formato de cartão, tíquete ou vale. Esse percentual apresentou uma ligeira tendência negativa nos anos seguintes da série, chegando a atingir 43,2% em 2019.

Em compensação, nos quatro anos da série anual, observa-se uma tendência de crescimento no valor desse benefício no rendimento total, conforme demonstra a Tabela 2. O rendimento médio real efetivo é composto dos rendimentos efetivos em todos os trabalhos acrescido do valor correspondente ao benefício de alimentação e/ou transporte. O valor médio do benefício dos trabalhadores na iniciativa privada com carteira foi de R\$ 392 em 2019, representando 14,2% do rendimento médio real efetivo.

Tabela 2 - Trabalhadores com carteira de trabalho assinada com benefício alimentação e/ou transporte no setor privado e valores reais - em mil pessoas e R\$ 2019 (2016-2019)

	2016	2017	2018	2019
Setor privado com carteira c/ benefício	15.054,8	14.368,9	14.274,1	14.660,0
Total setor privado com carteira	34.201,2	33.098,3	32.835,7	33.909,2
% c/ benefício	44,0%	43,4%	43,5%	43,2%
Rendimento efetivo total c/benefício	2.686	2.701	2.760	2.761
Valor do benefício	364	371	382	392
% do valor do benefício	13,6%	13,7%	13,9%	14,2%

FONTES: IBGE. PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMÍCIOS CONTÍNUA 2016-2019. ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Por setor de atividade econômica CNAE, observa-se que nenhum setor mais representativo desponta nos percentuais do valor do benefício em relação ao rendimento total do trabalho (Tabela 3). Há variações entre um ano e outro mais significativas em setores com baixo volume de trabalhadores no setor privado com carteira assinada (Administração pública, organismos internacionais, atividades mal definidas, por exemplo).

Tabela 3 - Percentual do valor do benefício sobre o rendimento total do trabalho dos trabalhadores com carteira de trabalho assinada com benefício alimentação e/ou transporte no setor privado (2016-2019)

Seção CNAE	2016	2017	2018	2019
A - Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	11,3%	10,3%	11,7%	12,1%
B - Indústrias extrativas	9,2%	12,5%	11,5%	10,7%
C - Indústria de transformação	10,8%	10,9%	10,4%	11,3%
D - Eletricidade e gás	15,8%	16,4%	17,1%	12,6%
E - Água, esgoto, ativ. de gestão de resíduos e descontaminação	22,6%	18,5%	22,0%	19,9%
F - Construção	13,8%	15,3%	15,0%	15,4%
G - Comércio; reparação de veículos automotores e motocicletas	14,7%	13,7%	14,5%	14,9%
H - Transporte, armazenagem e correio	15,9%	16,5%	16,7%	16,0%
I - Alojamento e alimentação	13,4%	13,8%	13,7%	14,3%
J - Informação e comunicação	10,7%	11,3%	11,1%	11,9%
K - Atividades financeiras, de seguros e serviços relacionados	13,2%	12,6%	12,4%	14,7%

(CONTINUAÇÃO)

Tabela 3 - Percentual do valor do benefício sobre o rendimento total do trabalho dos trabalhadores com carteira de trabalho assinada com benefício alimentação e/ou transporte no setor privado (2016-2019)				
Seção CNAE	2016	2017	2018	2019
L - Atividades imobiliárias	16,8%	15,5%	15,4%	19,3%
M - Atividades profissionais, científicas e técnicas	10,6%	12,9%	14,2%	10,7%
N - Atividades administrativas e serviços complementares	19,8%	20,2%	20,1%	20,8%
O - Administração pública, defesa e seguridade social	16,9%	8,5%	19,2%	17,7%
P - Educação	11,3%	12,4%	11,7%	11,7%
Q - Saúde humana e serviços sociais	13,3%	12,1%	13,7%	13,1%
R - Artes, cultura, esporte e recreação	13,6%	13,1%	14,0%	15,8%
S - Outras atividades de serviços pessoais	15,0%	13,8%	12,4%	16,3%
U - Organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais	6,6%	7,8%	17,8%	n.d.
V - Atividades mal definidas	21,4%	21,9%	9,0%	32,4%
Total	13,6%	13,7%	13,9%	14,2%

FONTE: IBGE. PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIOS CONTÍNUA 2016-2019. ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Os dados na Tabela 3 também apontam para um crescimento nesse percentual a partir de 2018, talvez como reflexo da reforma trabalhista de 2017. Para investigar melhor se há algum impacto visível a partir do momento da aprovação desta reforma, sugere-se um exercício simples que ajusta os pesos na PnadC Anual para o formato trimestral.

Para o seguinte exercício, foi criada uma metodologia para resultar uma série trimestral a partir das divulgações anuais, ajustando o peso final à população de cada trimestre. A título informativo, os domicílios de uma Unidade Primária de Amostragem (UPA) têm o mesmo peso e tomam por base a projeção da população para um determinado trimestre (ou ano) para um território específico. Esses territórios são distinguidos entre o a) município da capital; b) os demais municípios da região metropolitana ou demais municípios que compõem uma Região Integrada de Desenvolvimento Econômico; e, c) o resto dos municípios da Unidade da Federação. Cada um destes já tem uma determinada projeção total da população.

$$\text{PesoFinal}_{dt} = V1032_{dt} * \left(V1029_{dt} / \sum V1032_{dt} \right)$$

Onde:

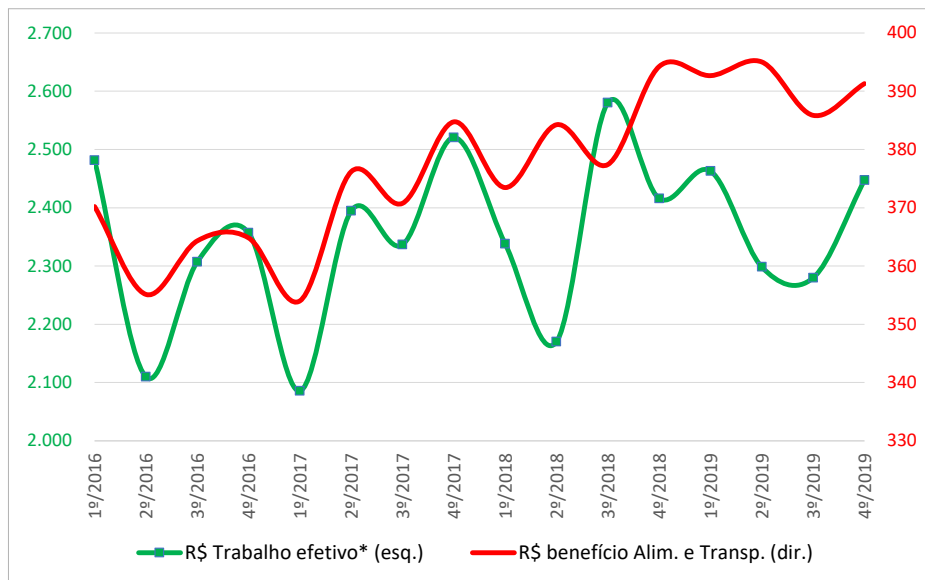
PesoFinal_{dt} – Peso Final;

$V1032_{dt}$ – Peso anual para cada domínio a cada trimestre; e,

$V1029_{dt}$ – Projeção da população para cada domínio e cada trimestre.

O Gráfico 1 apresenta a evolução trimestral do rendimento efetivo real no setor privado com carteira que recebem o benefício, mas sem considerar este no cômputo. Observa-se uma tendência crescente no valor do benefício, enquanto o valor médio efetivo oscila consideravelmente. Após a reforma trabalhista, esses valores passaram por mais momentos de perdas que de ganhos, apesar de um aumento expressivo no 3º trimestre de 2018, compensadas com perdas também significativas até o mesmo trimestre do ano seguinte.

Gráfico 1 - Evolução trimestral do rendimento efetivo real do trabalho e do benefício de alimentação e/ou transporte: 2016-2019 (R\$ 2019)



FONTE: IBGE. - ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

A evolução do Gráfico 1 deve ser monitorada para verificar como anda o comportamento dos benefícios em relação aos rendimentos efetivos do trabalho. Deve-se solicitar que o IBGE divulgue as informações separadas, uma variável para alimentação e outra para transporte, de forma a permitir um monitoramento mais adequado de cada tipo de benefício. Também se sugere que o IBGE incorpore algumas outras questões referentes à realidade pós-pandemia que certamente afetarão o mercado de trabalho, como o valor dos benefícios de *home office*.

| PESQUISA DE ORÇAMENTOS FAMILIARES

Outra pesquisa domiciliar por amostragem que o IBGE disponibiliza para estudar a questão da remuneração do trabalho é a Pesquisa de Orçamentos Familiares. A POF não tem por objetivo estudar o mercado de trabalho, mas simplesmente servir para acompanhar como os rendimentos e as despesas vão mudando ao longo do tempo para reestruturar os ponderadores dos índices inflacionários. Para essa tarefa, sua operacionalização, amostra e periodicidade são completamente distintas da Pnad Contínua. Menciona-se, entretanto, que o IBGE se esforça na implementação de uma POF Contínua para os grandes agregados da estrutura de ponderação.

No que tange à operacionalização, ao invés de visitar o domicílio sorteado na amostra a cada três meses (Pnad Contínua), na POF há um processo de aprofundamento intenso com aquele domicílio em específico, principalmente porque algumas das questões podem ser recordatórias e necessitem de maior tempo de procura de documentos. Assim, os entrevistados têm que responder a uma série de questionários, sendo que um deles deve ser preenchido diariamente para cada tipo de despesa, monetária e não-monetária. No questionário de rendimentos, se permite que consulte contracheques ou rescisões contratuais, saques de PIS/PASEP, entre outras, que na maioria das vezes são olvidadas pelos entrevistados, mas lembradas pelos pesquisadores do IBGE. Ao todo, esses pesquisadores ficam com um domicílio por aproximadamente nove dias, sendo dois apenas para o treinamento no preenchimento de alguns dos questionários.

Deve-se mencionar que a POF é a pesquisa mais complexa que existe pela diversidade de temas que pode produzir, mas deve-se ter um cuidado imenso por essa característica. O fato de adentrar no campo não monetário para permitir uma melhor comparabilidade de núcleos familiares não é trivial. Um dos componentes principais da renda não-monetária é o aluguel estimado. Descrevemos, a seguir, a fundamentação teórica por detrás desse mecanismo.

Se tomarmos duas famílias vizinhas, com igual número de membros e composição etária e de gênero, que ainda por cima receba a mesma remuneração do trabalho, mas onde uma é proprietária do imóvel e outra paga aluguel, as condições de comparabilidade dessas famílias são distintas. Alguns estudiosos poderiam argumentar que bastava subtrair o valor do aluguel pago da renda total da família para permitir a comparação. No entanto, o IBGE realiza um procedimento utilizado internacionalmente que pode balizar um componente específico das Contas Nacionais através do aluguel estimado. Quer dizer, naqueles domicílios próprios, pergunta-se aos proprietários se caso tivessem que alugar seu imóvel, quanto pagariam. Esse cômputo está baseado no pressuposto que os proprietários estão em constante valoração do seu imóvel, sendo, portanto, uma fonte confiável de informação. Assim, ao invés de descontar o aluguel pago, o IBGE acrescenta na renda total a parcela de aluguel estimado. Da mesma forma, se equiparam crianças que vão para escolas – uma pública e outra particular – onde uma não tem a despesa monetária com sua merenda enquanto a outra tem.

O IBGE também contabiliza a variação patrimonial, ou seja, a parcela que

As famílias obtêm com resgate de valores dos seus ativos financeiros, como saques de poupança ou de outros ativos financeiros, bem como a venda de terrenos ou outros bens. (IBGE, 2019, p. 55).

Essa informação é fundamental porque a POF retrata algo que não estamos acostumados a perceber no nosso cotidiano, e por isso devemos tomar cuidado quando a despesa total média mensal familiar foi de R\$ 4.649 em janeiro de 2018, o correspondente a 4,9 vezes o salário mínimo

vigente no momento da pesquisa. Da mesma forma, a remuneração média familiar mensal era de R\$ 5.427, ou seja, 5,7 vezes o salário mínimo vigente. Para os leigos, isso seria inimaginável num país onde dois terços da população vivem com menos de dois salários mínimos, mas isso ocorre justamente porque se imputam absolutamente todas as receitas e despesas que se possa imaginar no ano e depois se transforma para uma média mensal, incluindo o não monetário e a variação patrimonial.

A título de comparação, segundo a Pnad Contínua, seguindo a metodologia proposta neste estudo, o rendimento médio domiciliar efetivo para fevereiro de 2018 seria de R\$ 3.660, quer dizer, praticamente dois terços do verificado na POF (67,4%). A comparabilidade entre os resultados deve ser bastante cuidadosa, fato que não tem sido considerado por diversos estudiosos. Mesmo se retirássemos a parcela do rendimento não monetário e a variação patrimonial (R\$ 786,90 e R\$ 338,00, respectivamente), teríamos uma renda familiar mensal de R\$ 4.302, ou seja, ainda assim o valor correspondente da Pnad Contínua representaria 85,1% daquele verificado na POF.

A Tabela 4 informa que na comparação da POF com a Pnad Contínua mais próxima (1º trimestre de 2018), as maiores diferenças se situam entre os informais, sobretudo em relação à contribuição previdenciária. Como a POF capta informações ao longo de 52 semanas, na média anual, a informalidade termina sendo mais acentuada do que quando retratada trimestralmente.

Tabela 4 - Distribuição dos ocupados em duas pesquisas domiciliares: POF e Pnad Contínua (1º trimestre de 2018)

Posição na ocupação no trabalho principal	POF (A)	PnadC (B)	Δ abs.(B-A)	Δ rel. (B/A)
	jan/18	fev/18		
Setor privado com carteira	32.894.845	32.836.937	-57.908	-0,2%
Setor privado sem carteira, mas com contribuição	1.157.191	1.558.095	400.904	34,6%
Setor privado sem carteira e sem contribuição	12.468.384	9.099.099	-3.369.285	-27,0%
Doméstico com carteira	1.703.048	1.856.900	153.852	9,0%

(CONTINUAÇÃO)

Tabela 4 - Distribuição dos ocupados em duas pesquisas domiciliares: POF e Pnad Contínua (1º trimestre de 2018)				
Posição na ocupação no trabalho principal	POF (A)	PnadC (B)	Δ abs.(B-A)	Δ rel. (B/A)
	jan/18	fev/18		
Doméstico sem carteira, mas com contribuição	617.426	632.623	15.197	2,5%
Doméstico sem carteira e sem contribuição	5.205.027	3.694.259	-1.510.768	-29,0%
Setor público com carteira	1.319.269	1.171.122	-148.147	-11,2%
Setor público sem carteira, mas com contribuição	1.366.931	1.528.980	162.049	11,9%
Setor público sem carteira e sem contribuição	747.518	641.866	-105.652	-14,1%
Militares e servidores públicos estatutários	8.594.694	7.830.296	-764.398	-8,9%
Empregador com contribuição	2.150.524	3.160.048	1.009.524	46,9%
Empregador sem contribuição	1.355.502	1.186.623	-168.879	-12,5%
Conta própria com contribuição	5.326.565	7.008.003	1.681.438	31,6%
Conta própria sem contribuição	21.557.559	15.862.882	-5.694.677	-26,4%
Trabalhador familiar auxiliar	2.316.699	2.204.412	-112.287	-4,8%
Total de ocupados	98.781.183	90.272.145	-8.509.038	-8,6%
Com carteira	44.511.857	43.695.255	-816.602	-1,8%
Sem carteira (incl. Empregadores e CP)	54.269.327	46.576.890	-7.692.437	-14,2%
Sem contribuição	43.650.689	32.689.141	-10.961.548	-25,1%
Com contribuição	55.130.494	57.583.004	2.452.510	4,4%

FONTE: IBGE. PESQUISA DE ORÇAMENTOS FAMILIARES 2017/2018 E PNAD CONTÍNUA TRIMESTRAL - 2018, 1º TRIMESTRE. ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Até o presente momento, o IBGE não disponibilizou as informações sobre os setores de atividade econômica na POF 2017/2018 de forma a permitir desagregar essas informações.

Em termos de distribuição de renda, a POF também é uma das pesquisas mais informativa existente. Ao agrupar as famílias que receberam até dez salários mínimos e observarmos sua contribuição no total das despesas, teremos aproximadamente três quintos. “Já as famílias que viviam com mais de 25 salários [...] [tiveram] uma apropriação de 15,6% das despesas totais” (IBGE, 2019, p. 62).

Perossi (2017) analisou a composição da remuneração para pouco mais de duas centenas de grandes e médias empresas concentradas em Campinas em 2016. Entre os resultados encontrados, destacam-se: a PLR representa 8,1% da remuneração anual em média, mas com forte variação de acordo com o ramo de atividade econômica; o salário indireto na definição do estudo, que define uma série de pacote de benefícios, representa 18,3%, deixando o salário fixo com um peso de 73,6% (Perossi, 2017, p. 36, Tabela 2). Essas informações de Perossi podem ser confrontadas com os dados nacionais da POF⁸.

Segundo os dados do Gráfico 2, com base na POF 2017/2018, os valores também são bastante próximos. É importante destacar que na POF, esse benefício no setor privado formal atinge um contingente ainda baixo dos ocupados – pouco mais de um milhão de trabalhadores de um total de 32,9 milhões (2,5%). No entanto, conforme destacado anteriormente, a POF 2017/2018 pode estar fortemente contaminada pelo efeito crise, onde o número de trabalhadores que recebem PLR pode ter diminuído, mas também do efeito reforma trabalhista, onde as empresas aguardavam uma definição de como ficaria a situação juridicamente para poder implementar algumas mudanças.

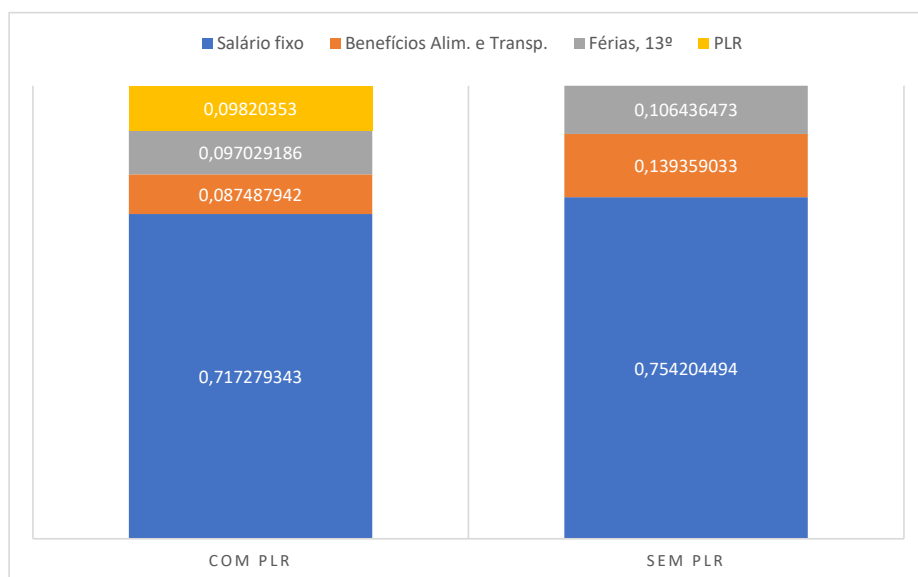
O valor médio de PLR registrado na POF 2017/2018 é de R\$ 6.796 a preços de janeiro de 2018. Perossi (2017) registrou um valor de R\$ 8.596 em 2016, ou seja, maior do que o verificado na POF, mas para um conjunto de médias e grandes empresas, sem informar quantos foram os trabalhadores diretamente beneficiados.

No caso das POFs, tomaram-se os valores nos arquivos de microdados de rendimentos do trabalho como sendo o salário fixo e os demais valores presentes no arquivo denominado de outros rendimentos como sendo os dos componentes variáveis. Excetuaram-se, no entanto, os valores referentes ao 13º, 14º, férias ou agregados neste último arquivo para

8. Perossi ainda está atualizando os dados para 2019, mas aparentemente houve um pequeno aumento na participação do salário indireto em função dos planos de saúde que compõem os salários indiretos no seu estudo. Isso faz com que se reduza a participação do salário fixo.

tratamento diferenciado. O objetivo principal foi determinar qual era o peso do conjunto de outras variáveis – horas extras, prêmios específicos, bonificações, auxílios e os benefícios pagos através de cartões, vales e tíquetes que não foram incorporados diretamente aos salários, conforme justificado anteriormente.

Gráfico 2 - Participação na composição da remuneração total



FONTE: IBGE. PESQUISA DE ORÇAMENTOS FAMILIARES 2017/2018. ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Como se observa no Gráfico 2, no comparativo entre os trabalhadores com PLR e os sem PLR dentro do setor privado formal, a diferença no salário fixo mensal já era bastante elevada – de 133,7% para 145,7%. Ou seja, o salário fixo de quem recebeu PLR era de R\$ 4.137, diante de um salário fixo de R\$ 1.770 daqueles que não receberam PLR. No grupo de trabalhadores sem PLR, os benefícios e direitos passam a ter um peso maior em termos relativos comparando com os trabalhadores que recebem PLR. Em termos de décimos da distribuição de renda, dos pouco mais de um milhão de pessoas que recebem a PLR, 38,5% estão entre os 10% mais ricos do país, outros 21,3% no nono décimo e 14,2% no oitavo décimo.

Tabela 5 - Comparativo da remuneração no trabalho principal mensal na POF e Pnad Contínua trimestral segundo posição na ocupação detalhada

Posição na ocupação detalhada	POF 2017/2018			Pnad Contínua 1º/18: R\$ habitual do trab principal (B)	Δ rel. (B/A)
	Salário Fixo	Fixo + Indireto (A)	% indireto		
Setor privado com carteira	1.845	1.949	5,3	2.076	6,5%
Setor privado sem carteira, mas com contribuição	2.786	2.813	1,0	2.493	-11,4%
Setor privado sem carteira e sem contribuição	805	816	1,3	1.017	24,7%
Doméstico com carteira	1.077	1.113	3,2	1.239	11,4%
Doméstico sem carteira, mas com contribuição	969	977	0,8	1.039	6,4%
Doméstico sem carteira e sem contribuição	500	504	0,7	675	34,0%
Setor público com carteira	3.780	4.028	6,2	3.618	-10,2%
Setor público sem carteira, mas com contribuição	1.824	1.853	1,6	2.071	11,7%
Setor público sem carteira e sem contribuição	900	921	2,3	1.186	28,8%
Militares e servidores públicos estatutários	4.056	4.736	14,4	3.921	-17,2%
Empregador com contribuição	7.286	7.292	0,1	5.833	-20,0%
Empregador sem contribuição	5.250	5.256	0,1	4.056	-22,8%
Conta própria com contribuição	2.665	2.669	0,2	2.508	-6,1%
Conta própria sem contribuição	1.150	1.152	0,2	1.193	3,5%
Trabalhador familiar auxiliar	-	-	-	-	-
Total	1.920	1.972	2,6	2.106	6,8%
Com carteira	2.324	2.427	4,3	2.412	-0,6%
Sem carteira (incl. Empregadores)	1.569	1.575	0,4	1.804	14,5%
Sem contribuição	1.090	1.095	0,5	1.190	8,6%
Com contribuição	2.228	2.311	3,6	2.590	12,0%

FONTE: IBGE. PESQUISA DE ORÇAMENTOS FAMILIARES 2017/2018 E PNAD CONTÍNUA TRIMESTRAL. ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Os dados da Tabela 5 apresentam a comparação da remuneração na POF 2017/2018, distinguindo o salário fixo e esse fixo acrescido do indireto

(benefícios e auxílios), com a remuneração habitual do trabalho principal na Pnad Contínua para o 1º trimestre de 2018. Esse trimestre foi escolhido porque o mês de referência da POF se situa justamente nesse mesmo trimestre, mas pontuado para janeiro. Os rendimentos na Pnad Contínua são bastante próximos aos verificados na POF com os dados médios mensais – enquanto a Pnad Contínua apontou para R\$ 2.106 na remuneração média dos ocupados, na POF esse valor era de R\$ 1.972, uma diferença de 6,8%. De um modo geral, os trabalhadores com carteira de trabalho assinada têm rendimentos médios do trabalho principal bem próximos – uma diferença de apenas -0,6%. Entre os trabalhadores sem carteira, incluindo todos os empregadores, esse percentual disparou para 14,5%.

A Tabela 5 também apresenta uma coluna específica referente ao peso que o salário indireto tem sobre o rendimento total do trabalho principal, tendo em vista que nem todos os trabalhadores recebem algum tipo de salário indireto. Os dados na referida coluna apontam para um aumento do hiato com o salário indireto para os trabalhadores formalizados, seja numa definição da inserção por carteira de trabalho ou pela contribuição previdenciária. No caso dos trabalhadores sem carteira assinada, o salário indireto médio é de apenas R\$ 6, enquanto para aqueles com inserção com carteira, R\$ 103. Perfazendo o mesmo exercício, mas para a contribuição previdenciária, a diferença também é bem grande – R\$ 3 entre os que não contribuem e R\$ 83 para os que contribuem. Novamente, ressalta-se que nem todos recebem algum valor, mas se trata da média dos conjuntos de trabalhadores com posições na ocupação detalhadas.

Outro exercício que foi realizado utilizando a POF 2017/2018 teve como objetivo comparar apenas os trabalhadores no setor privado com carteira de trabalho assinada que recebem o benefício de cartão, tíquete ou vale alimentação, refeição e/ou transporte. Neste caso, situam-se pouco mais de 8,1 milhões nessa situação (um em cada doze ocupados no país), diante de outros 24,7 milhões que não recebem ou já está incorporado ao salário fixo. Cumpre reforçar que no salário indireto mostrado na Tabela 6, estão incorporados outros benefícios (educacionais e de saúde, por exemplo), prêmios, bonificações e horas extras. Por isso, fez-se neces-

sário acrescentar a informação apenas referente ao valor do benefício de vale, cartão ou tíquete de alimentação e/ou transporte (R\$ 338, o correspondente a 13,7% da remuneração total (fixo + indireto). Esse percentual se aproxima bastante do verificado na Pnad Contínua ao longo da sua série, conforme destacado na primeira parte deste artigo (13,7% em 2017 e 13,9% em 2018).

A Tabela 6 também permite verificar que a diferença salarial, considerando apenas o salário fixo, era de 18,5% entre aqueles que recebem o benefício e os que não recebem, mas salta para 38,5% quando se considera o salário indireto, com peso bem elevado do benefício em questão nesta parte do documento.

Tabela 6 - Empregados do setor privado com carteira de trabalho assinada segundo usufruto de benefícios de Vale, Cartão ou Tíquete Alimentação e/ou Transporte						
	Empregados setor privado com carteira	R\$ Salário Fixo	R\$ Salário indireto	R\$ Fixo + indireto	R\$ Valor médio benef. Alim. Transp.	% benef. Alim. Transp.
Com benefício	8.152.142	2.091	372	2.463	338	13,7%
Sem benefício	24.742.703	1.764	15	1.779		
Δ Com benef./ Sem benef.		18,5%		38,5%		

FONTE: IBGE. PESQUISA DE ORÇAMENTOS FAMILIARES 2017/2018. ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

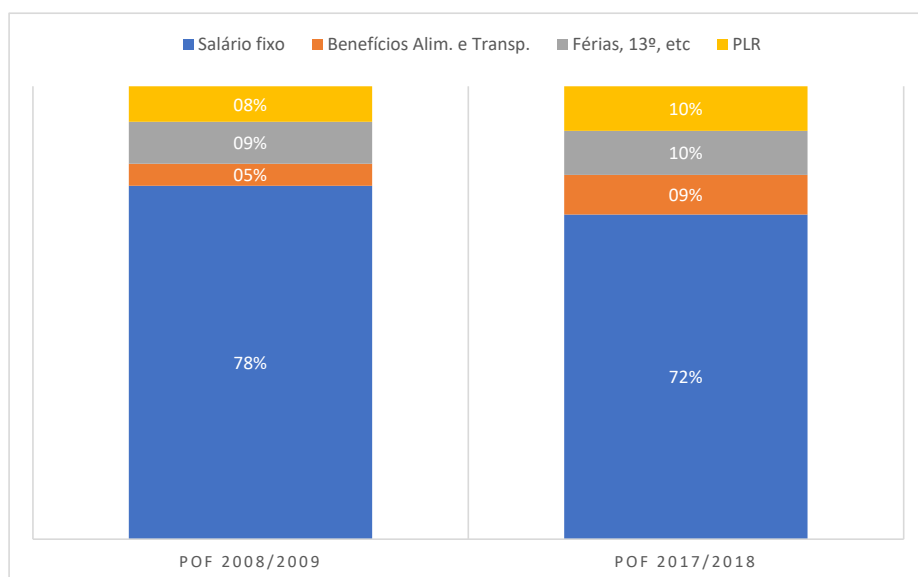
Comparando os dados na Tabela 6 com os mesmos dados da POF 2008/2009, o percentual do benefício de vale, cartão ou tíquete alimentação e/ou transporte manteve-se praticamente inalterado. Nessa POF anterior, entretanto, o número de pessoas que receberam o benefício era um pouco superior: 8.518.665. O valor do benefício atualizado para janeiro de 2018 pelo IPCA foi de R\$ 303.

Registramos, no entanto, que há uma discrepância entre o número de beneficiários do cartão, vale ou tíquete alimentação e/ou refeição nas POFs em relação à Pnad Contínua. Enquanto a primeira registra pouco acima de oito milhões de trabalhadores beneficiados, na Pnad Contínua esse valor atinge mais de quatorze milhões de trabalhadores entre 2016 e 2019. Algumas hipóteses podem ser ventiladas para essa diferença tão

grande, mas que, no entanto, não invalidam a comparação, uma vez que não há nada indicando que possa ter havido algum viés determinado nesse sentido: a POF é uma pesquisa extensa, muito detalhista dentro de um prazo curto de investigação de cada unidade familiar. No caso da Pnad Contínua, onde há bem menos perguntas específicas sobre rendimentos, os valores ainda devem ser declarados separadamente, o que faz com que o entrevistado tenha que ter maior precisão sobre suas respostas. A principal diferença, no entanto, pode estar justamente na elevada rotatividade do mercado de trabalho formal – considerando os últimos cinco anos da RAIS, mensalmente 1,7 milhão de contratos são rompidos mensalmente.

Hoffmann e Vaz (2020, p. 22) concluíram que como a renda dos empregados (incluindo os sem carteira) corresponde a praticamente 40% da renda familiar per capita, termina sendo a principal responsável (32,4%) pela queda observada no índice de Gini entre 2008 e 2017. Em seguida, citam as aposentadorias previdenciárias (21%), rendimentos não monetários (20,3%) e rendimento dos conta própria (19,3%).

Gráfico 3 - Comparativo da composição da remuneração total dos trabalhadores no setor privado com carteira de trabalho assinada que receberam PLR



O Gráfico 3 auxilia na confirmação da hipótese levantada na introdução deste estudo. Ocorreu um aumento dos componentes variáveis da remuneração entre os trabalhadores no setor privado com carteira de trabalho assinada que receberam PLR. Esse aumento ocorreu, sobretudo, nos benefícios de alimentação e transporte (3,8 p.p.), mas também na própria PLR (2 p.p.) e, em menor grau, no agregado de férias, 13º, 14º salário (0,4 p.p.). Portanto, a parcela do salário fixo foi reduzida nesses nove anos de 78% para 71,7%⁹.

Cumprir destacar que, embora o percentual de trabalhadores no setor privado com carteira assinada que receberam PLR diminuísse em termos relativos – de 4% para 2,5% dos trabalhadores no setor privado –, deve-se relativizar essa informação em função da grave crise que o país atravessa no segundo momento, que certamente afetou esse grupo. Essa informação, no entanto, em nada altera os resultados obtidos no Gráfico 3. Os órgãos de estatística nacional deveriam realizar as pesquisas de orçamentos familiares para atualizar os ponderadores dos índices inflacionários a cada cinco anos. Nem sempre eles logram cumprir esse prazo – como se viu, há o lapso de nove anos entre as duas últimas investigações. No entanto, quando uma nova pesquisa for divulgada, ela permitirá dar continuidade a esse tipo de análise de forma a permitir mensurar os impactos da reforma trabalhista.

Ao comparar as duas últimas POFs divulgadas – 2008/2009 e 2017/2018 – é importante compreender a conjuntura do momento para evitar interpretações enviesadas. Apesar da primeira POF em questão ter ocorrido justamente quando se iniciava uma crise financeira internacional (setembro de 2008), no Brasil, essa crise foi muito pouco sentida, pelo menos até o final da coleta dos dados, em maio de 2009, a despeito de uma pequena retração no PIB de 2009 de -0,2%. Talvez tenha havido alguma pequena alteração no consumo das famílias mais abonadas, prevenindo uma possível crise.

Já na segunda POF em questão, a economia brasileira se encontra em plena crise, mas com alguns poucos indicativos de uma possível retoma-

da. Não se trata de uma crise qualquer. Trata-se de uma variação negativa expressiva de 6,3% do PIB entre 2014 e 2018, apesar do resultado positivo nos dois últimos anos da série, justamente quando a pesquisa foi realizada. Some-se a esse cenário, uma expectativa sobre a reforma trabalhista, apesar de sabermos que alguns pontos da reforma trabalhista ainda serão palco de batalhas jurídicas por alguns anos, sobretudo pelos efeitos perversos que pode ter sobre os trabalhadores.

Nos nove anos que separam ambas as datas de referência das pesquisas, o país passou por intempéries políticas que afetaram também a economia, onde foram pautadas reformas previdenciária e trabalhista. Os efeitos desses fenômenos *per se* sobre o mercado de trabalho já foram grandes e se somados à expansão dos aplicativos que geraram milhares de motoristas de Uber, entregadores de motos e bicicletas, retratam um quadro de aumento da informalidade, conforme comentado anteriormente. Quando se imagina os efeitos que serão acumulados com as mudanças no trabalho a partir da pandemia, o cenário torna-se ainda mais obscuro.

Outras desigualdades estruturais se tornaram visíveis mais recentemente em decorrência da pandemia. São trabalhadores que estavam ocultos na informalidade dentro da estrutura empresarial – os trabalhadores na iniciativa privada sem carteira de trabalho assinada. Essa categoria não foi bem contemplada em nenhum programa emergencial da Covid-19. Não contam com seguro desemprego porque não são formalizados, não têm como comprovar que são conta próprias, por óbvio, não podem ser apresentados pelas empresas como tendo os contratos “suspensos” porque não têm contratos. Em 2019, eram doze milhões de ocupados nessa condição. Ações de fiscalização seriam razoavelmente difíceis dado o volume desse contingente, mas medidas punitivas com facilidade nos canais de comunicação de denúncias anônimas poderiam estimular as empresas a formalizar esses trabalhadores, sobretudo em setores específicos.

| CONCLUSÕES

O artigo buscou demonstrar a necessidade de acompanhar não somente os rendimentos efetivos ou habituais, mas outros componentes que podem acentuar as desigualdades salariais no mercado de trabalho. A POF apresenta-se como uma fonte rica para acompanhar esses diversos componentes. Ela deveria ter uma periodicidade quinquenal, mas não tem sido seguida essa recomendação. A PnadC também poderia, através de suplementos específicos, analisar alguns desses outros benefícios e a remuneração variável. Além da alimentação, a disponibilidade de valores para cobrir despesas educacionais e de saúde para o empregado e/ou dependente são imprescindíveis. Um monitoramento com as fontes de informação de forma mais contínua é relevante para examinar os impactos que uma reforma trabalhista, por exemplo, pode ter.

Segundo Krein *et al.* (2018), a reforma trabalhista afeta a remuneração em distintos aspectos, mas sobretudo na: a) negociação da produtividade; b) ampliação do componente variável na remuneração anual, vinculada às metas individuais ou coletivas. A flexibilização proposta nesta reforma trabalhista mais atual abrange, portanto, não apenas na modalidade de contratação na jornada, mas também afeta fortemente a remuneração.

O artigo 458 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) limita a 20% do salário do trabalhador o desconto com benefícios somados relacionados à alimentação – vale ou cartão alimentação e vale ou cartão refeição. Para as empresas que se cadastram no Programa de Alimentação ao Trabalhador (PAT), a vantagem é que têm direito à isenção de encargos sociais (previdência e FGTS) sobre o valor do benefício. Se o imposto for sobre o lucro real, a empresa pode deduzir até 4% do valor do imposto devido. A reforma trabalhista alterou o artigo 458 da CLT e incluiu o § 5 no artigo 457. O valor pago em dinheiro (e não por meio de cartão magnético) poderia ser reconhecido como parte do salário, refletindo em outros direitos trabalhistas. Com a reforma, o fornecimento de alimentação não tem natureza salarial e não é tributável, mas necessita ser atestado pelo Ministério da Economia.

O mercado de trabalho é dinâmico e a remuneração cai não porque o mesmo empregado passa a ganhar menos no mesmo emprego, mas porque temos uma rotatividade da força de trabalho muito elevada, onde os recém-contratados têm remunerações muito menores do que os recém-desligados e resultam numa média mais baixa (DIEESE, 2011; 2014; 2016). Nas empresas que oferecem esse benefício, muitas vezes o aumento no valor do benefício é visto como vantajoso por permitir que se ofereça um salário menor, com futuros ajustes inflacionários que onerem menos a empresa do que se o valor excedente tivesse sido incorporado ao salário.

No que tange à PLR, a reforma trabalhista alterou duas partes distintas. Em relação à comissão paritária antiga – que era escolhida pelas partes e integrada por um representante indicado pelo sindicato das respectivas categorias ou, então, através de convenção ou acordo coletivo –, suprimiu a necessidade de um representante sindical integrando a comissão paritária. Em relação aos parâmetros e autonomia, onde não existiam disposições específicas, passou a permitir múltiplos programas de PLR. Krein *et al.* destacam que “a PLR é considerada com um bônus e, portanto, o seu valor não é incorporado aos salários” (Krein *et al.*, 2018, p. 118). Nesse aspecto, abre espaço para que sejam consideradas apenas as metas individuais para ter direito à PLR.

Segundo a POF, entre 2008/2009 e 2017/2018, a participação do salário fixo na remuneração total caiu de 78,0% para 71,7%, respectivamente, nos empregados do setor privado com carteira que receberam PLR. Não se pode afirmar que fatores contribuíram especificamente para essa queda, mas deve-se acompanhar essa situação ao longo do tempo.

Os dados da PnadC trimestral apontam para um crescimento no valor real dos benefícios de alimentação e transporte entre 2016 e 2019, enquanto o rendimento efetivo do trabalho permanece estável entre os empregados no setor privado com carteira de trabalho assinada (Gráfico 2). O comportamento entre os benefícios e o rendimento efetivo seguiam as mesmas tendências até antes da reforma trabalhista, mas posteriormente passaram a divergir. Em 2019, o valor destes benefícios representa 14,3%

diante dos 13,6% que representava em 2016. Setorialmente, há alguma variação na participação sobre os rendimentos totais (Tabela 3), mas sem que permita distinguir diferenças entre setores mais estruturados.

Os trabalhadores que recebem PLR apresentaram remunerações mais elevadas que os demais trabalhadores. Quando se acresce a PLR, há uma piora na distribuição de renda. Conforme foi visto, os trabalhadores melhor remunerados também são incentivados com outros benefícios que não são obrigatórios, como forma de complementar parte de despesas educacionais ou de saúde. Deve-se observar atentamente esse comportamento e seus efeitos na distribuição de renda – que já é elevada no país, sobretudo em momentos onde ocorre um aumento da parcela informal, que costuma ter remunerações menores.

Na POF 2017/2018, o rendimento do trabalho representou 57,5% do rendimento total e variação patrimonial média mensal das famílias. Trata-se de um componente importante na distribuição de renda, considerando que, salvo entre os 10% mais pobres e nos 20% mais ricos, esse percentual é ainda mais elevado, segundo o IBGE.

| REFERÊNCIAS

ATKINSON, A. B.; PIKETTY, T; SAEZ, E. “*Top incomes in the long run of history*”. *Journal of Economic Literature* 2011, 49:1, 3-71.

Bloomberg Business. “Benefits are the new salary” by Greenfield, Rebecca. 30/06/2015.

DIEESE. *Rotatividade e flexibilidade no mercado de trabalho*. DIEESE. São Paulo: DIEESE, 2011.

_____. *Rotatividade e políticas públicas para o mercado de trabalho*. DIEESE. São Paulo: DIEESE, 2014.

_____. *Rotatividade no mercado de trabalho brasileiro*. DIEESE. São Paulo: DIEESE, 2016.

HOFFMANN, Rodolfo e VAZ, Daniela Verzola. “Mensurando a desigualdade no Brasil: evidências a partir da renda e dos gastos das famílias”. Texto

para Discussão n. 63 do IEPE/Casa das Garças, Rio de Janeiro: 2020.

IBGE. *Manual do Agente de Pesquisa. Pesquisa de Orçamentos Familiares 2008-2009*. IBGE, Coordenação de Trabalho e Rendimento. Rio de Janeiro: IBGE, 2009.

_____. *Manual Básico da Entrevista. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua*. IBGE, Coordenação de Trabalho e Rendimento. Rio de Janeiro: IBGE, 2015a.

_____. *Manual Complementar da Entrevista. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua*. IBGE, Coordenação de Trabalho e Rendimento. Rio de Janeiro: IBGE, 2015b.

_____. *Manual do Agente de Pesquisa. Pesquisa de Orçamentos Familiares 2017-2018*. IBGE, Coordenação de Trabalho e Rendimento. Rio de Janeiro: IBGE, 2017.

_____. *Pesquisa de orçamentos familiares 2002-2003: primeiros resultados*. IBGE, Coordenação de Trabalho e Rendimento. Rio de Janeiro: IBGE, 2004.

_____. *Pesquisa de orçamentos familiares 2008-2009: primeiros resultados*. IBGE, Coordenação de Trabalho e Rendimento. Rio de Janeiro: IBGE, 2010.

_____. *Pesquisa de orçamentos familiares 2017-2018: primeiros resultados*. IBGE, Coordenação de Trabalho e Rendimento. Rio de Janeiro: IBGE, 2019.

KREIN, J. D *et al.* Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores. In: KREIN, J. D.; GIMENEZ, D. M.; SANTOS, A. L. (orgs.). *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. Campinas: Ed. Curt Ni-muendajú, 2018, p. 95-122.

KREIN, J. D.; GIMENEZ, D. M.; FREITAS, Paula. Balanço de um ano da contrarreforma trabalhista no Brasil: 2017-2018. *Cadernos do CEAS: Revista Crítica de Humanidades*. Salvador, n. 248, set./dez., p. 637-667, 2019.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. *Manual de Orientação da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS): ano- base 2019*. – Brasília: ME, SEPT – STRAB - SPPT – CGCIPE, 2020.

PEROSSI, M. F. *A composição da remuneração do trabalhador brasileiro nas empresas em 2016*. 47 f. Monografia (Especialização em Economia do Trabalho e Sindicalismo) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP, 2017.

PIKETTY, T. e SAEZ, E. “Inequality in the long run”. *Science*, Vol. 344, Issue 6186, 23 May 2014. p. 838-843.

Thinkadvisor Magazine. “A new world of benefits” by Sarsynski, Elaine. 9/06/2015.

_____. “12 cool and unusual company benefits” by Gil, Lynette. 27/02/2015.

Valor Econômico. “Empresas reveem benefícios a funcionários na quarentena.

Companhias unificam vales, ampliam apólices e repensam ajuda de custo” por Barbara Bigarelli. 03/04/2020. 2020a.

_____. “Empresas incluem auxílio home office na cesta de benefícios” por Barbara Bigarelli. 02/06/2020. 2020b.

CAPÍTULO 7

A DESPADRONIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO: MÚLTIPLOS ARRANJOS E SOFISTICAÇÃO DOS MECANISMOS DE CONTROLE DA JORNADA

JOSÉ DARI KREIN, LUDMILA ABÍLIO E PIETRO BORSARI

| INTRODUÇÃO¹

A flexibilização da jornada nomeia uma série de mecanismos de ampliação do tempo e da intensidade do trabalho, assim como de uma igualação do tempo de trabalho ao tempo efetivo de produção. Ela torna-se uma realidade cada vez mais expressiva no Brasil, desde os anos 1990, tanto por medidas legais (banco de horas, contrato parcial, liberalização do trabalho aos domingos, ampliação das horas em turno de revezamento) quanto por meio de negociações coletivas ou pelo poder discricionário das empresas de estabelecer compensações individuais de jornada (Krein *et al.*, 2019), que no presente texto também denominamos como um movimento de despadronização (Gibb, 2018). A despadronização é uma expressão da flexibilização do tempo de trabalho, em que múltiplos arranjos de jornadas vão sendo recompostos em diferentes segmentos econômicos, desfigurando uma “jornada padrão” nas relações de empregos formais até então regulada, com a introdução de novas escalas e turnos e, especialmente, a redistribuição do tempo de acordo com as necessidades do empregador.

1. O tema do tempo de trabalho estará presente na parte dos impactos da reforma nas negociações coletivas (jornada 12x36, tempo parcial, teletrabalho, banco de horas e jornada *in itinere*). Também há outro texto específico sobre teletrabalho, escrito no presente livro.

Apesar de o Brasil não ter experimentado um mercado de trabalho organizado (Machado Silva, 1990), a Constituição Federal (CF) de 1988 buscou consolidar uma regulamentação do tempo de trabalho dos assalariados, na perspectiva de estabelecer limites claros no tamanho da jornada (44 horas semanais e até dez horas diárias), na distribuição (estímulo do descanso coincidir com o final de semana, horas mínimas entre uma jornada e outra, intervalos de intrajornada), mecanismos de compensação para as atividades em turnos de revezamento (seis horas diárias, com possibilidade da jornada ser submetida à negociação coletiva), férias, etc. Ou seja, a CF de 1988 reforçou uma regulamentação do uso tempo na perspectiva de assegurar uma jornada padrão. Apesar da extensa regulamentação, no Brasil, os limites empresariais para organizar o tempo de trabalho são mais estreitos do que dos países avançados, pois parte da jornada continuou flexível devido à possibilidade de utilização de horas extraordinárias, que foram intensamente usadas pelas empresas no início dos anos 1990, como mostra Dal Rosso (2006). A flexibilidade tende a ser, inclusive, incentivada pela prevalência de baixos salários. As horas extras tornaram-se uma alternativa de aumento da renda devido aos baixos salários percebidos pelos trabalhadores.

A partir dos anos 1990, começa um processo de alteração profunda das regras que regulam o tempo de trabalho, com a introdução do banco de horas, a liberação crescente do trabalho aos domingos, o fim das jornadas de seis horas dos turnos de revezamento, a extensão da jornada de até doze horas para alguns segmentos, a negociação de redução dos intervalos de almoços. Ou seja, começa a ocorrer um movimento de despadronizar a jornada, atribuindo maior liberdade às empresas em gerir o tempo de trabalho de acordo com o que é mais conveniente para a dinâmica de sua atividade econômica. Apesar do processo crescente de flexibilização no uso do tempo de trabalho, o pequeno interregno de crescimento da formalização, entre 2004 e 2014, coincidiu com uma tendência de enquadramento dos ocupados dentro da jornada legal, que é um fruto tanto da melhora dos indicadores do mercado de trabalho quanto dos resultados da CF de 1988. Portanto, o que apontamos como

despadronização da jornada de trabalho é o movimento de flexibilização do uso do tempo da força de trabalho, em que as novas regras ampliam a liberdade das empresas manejarem o tempo de trabalho, o que tende a desorganizar a vida dos trabalhadores no sentido mais geral. Em outras palavras, trata-se do movimento de flexibilizar as regras consolidadas na CF de 1988.

A reforma trabalhista de 2017 foi um momento de legalização e reafirmação dessa tendência com a introdução de uma série de regulamentações que aprofundam os mecanismos de flexibilização do tempo de trabalho, tais como a compensação individual da jornada, as novas regras da intrajornada, dos bancos de horas, da jornada “12 por 36”, o fim do pagamento das horas *in itinere*, o teletrabalho, a eliminação de tempos dedicados ao trabalho, mas não trabalhados, o contrato intermitente que racionaliza o uso do tempo². Também é importante destacar que mudanças estão sendo provocadas por novas formas de organizar o trabalho, que tendem a ampliar a extensão do tempo à disposição sem pagamento dos chamados tempos mortos, tais como a “uberização do trabalho”, que criaram novos mecanismos de disciplinamento e controle da força de trabalho. Portanto, a reforma deve ser compreendida como parte de um processo histórico de flexibilização da jornada, de maneira que sua análise não se restringe ao momento da reforma de 2017. Neste sentido, mais do que uma busca – insuficiente – por demarcar e isolar os impactos da reforma no mundo do trabalho, este artigo trata de tendências em curso no mundo do trabalho, que são reafirmadas, legalizadas e promovidas pela reforma trabalhista. Assim, esta confere uma materialidade a elementos centrais da flexibilização e precarização do trabalho, estabelecendo meios legais para que se implementem e se aprofundem.

Compreende-se que o tempo de trabalho é objeto de disputa histórica entre capital e trabalho, visto que suas definições se fazem no movimento

2. Esses temas de flexibilização da jornada de trabalho estão abordados no volume I, especialmente na análise sobre contrato intermitente e teletrabalho. No volume II, os temas são analisados sob a ótica da sua regulamentação nas negociações coletivas após a reforma.

conflituoso entre o uso mais eficaz, longo e intenso da força de trabalho e o reconhecimento de dignidade, justiça e a existência de limites sobre a vida do trabalhador. Neste sentido, este embate gira em torno da definição da extensão, da distribuição e da intensidade do trabalho dedicado à atividade econômica, assim como das determinações socialmente estabelecidas sobre o que é tempo de trabalho e o que não é; sobre o que é tempo de vida à disposição da empresa sem pagamento. A tendência no capitalismo contemporâneo tem sido no sentido da ampliação da liberdade empresarial em definir a jornada, permitindo ajustes adaptáveis e moldados de acordo com cada setor de atividade (Krein, 2007; Krein e Véras, 2019).

A realidade mostra que não se concretizou a previsão feita por Keynes em 1930, de que, dali a cem anos, os seres humanos poderiam trabalhar somente quinze horas por semana e assim estariam “livres” para viver as outras dimensões da vida. O que se observa é que as pessoas estão submetidas a jornadas mais intensas e flexíveis – o que inclui novos modos de extensão do tempo de trabalho e do tempo de trabalho não pago. O que parece estar em jogo é a sobreposição do tempo econômico ao tempo da vida, pois o capitalismo reforça com maior intensidade suas características estruturais de ampliar e intensificar a exploração do trabalho, em tempos de neoliberalismo.

Nesta perspectiva, a hipótese é que a reforma trabalhista reforça o movimento de flexibilização ou despadronização da jornada e dá, ao mesmo tempo, maior respaldo legal às reconfigurações em curso nos últimos anos para utilização do tempo de trabalho das pessoas, no sentido de ajustá-lo às necessidades do capital e não dos trabalhadores. São estes últimos que precisam se ajustar à dinâmica da atividade econômica. É uma inversão da construção dos direitos e da proteção social desde o século XIX, em que a regulamentação da jornada, como expressão dos conflitos entre capital e trabalho, tinha como horizonte limitar o número de horas e preservar uma condição de vida pessoal saudável e socialmente organizada.

Como o lapso de tempo é muito pequeno para captar todos efeitos da reforma, o presente texto busca indicar o que está ocorrendo com a regu-

lamentação do tempo de trabalho, buscando apontar tendências dos anos recentes, que se confundem tanto com a crise econômica quanto com as inovações no gerenciamento do tempo de trabalho pelas empresas, a partir de novas tecnologias e estratégias de gestão dos negócios. Ou seja, propõe-se analisar a reforma como um momento dentro de um processo de reconfiguração do uso do tempo de vida das pessoas no trabalho, inclusive pelo atual movimento de “uberização” do trabalho.

No caso brasileiro, a análise das definições legais em torno da jornada de trabalho sempre enfrenta o desafio de um mercado de trabalho que se estrutura com ampla parte dos trabalhadores distantes de uma tela de proteção social. Entretanto, a discussão da extensão e intensificação do trabalho se desenvolve para além das mudanças nas regras legais, ocorrendo pela alteração de forças mais favoráveis ao capital nos últimos trinta anos no Brasil. Nas palavras de Basso, a tendência capitalista contemporânea é de “intensificar, prolongar e tornar mais flexível o tempo de trabalho dos produtores diretos e dos assalariados em geral, inclusive dos funcionários públicos” (Basso, 2018, p. 22).

Infelizmente, não é possível neste texto discutir todos os aspectos envolvidos no debate sobre o tempo de trabalho e sua relação com a reforma. Assim, o presente texto concentra-se na análise de duas dimensões da disputa do tempo de trabalho: a extensão e a distribuição. Não inclui as abordagens acerca da intensidade e dos efeitos sobre a vida social dos trabalhadores, aspectos analisados por Ana Cláudia Cardoso (2008) e Sadi Dal Rosso (2017). Além disso, para contemplar a nova realidade dos trabalhadores de plataforma digital, inclui uma discussão sobre a determinação do que é tempo de trabalho remunerado e o que não é.

A primeira dimensão, sobre a extensão da jornada, será abordada a partir dos dados disponíveis na PNADC entre 2012 e 2019. É um texto descritivo, mas que procura captar as mudanças no tempo dedicado ao trabalho econômico, pós-crise e pós-reforma. Nele será possível ver como a quantidade de horas trabalhadas usualmente pelos ocupados tem durações distintas para homens e mulheres, raça, faixa etária, escolarida-

de, posição na ocupação, setor econômico, região do país e nas principais ocupações. Os dados indicam tendências bem interessantes e com particularidades que serão destacadas neste texto.

A segunda dimensão a ser analisada é a da distribuição do tempo de trabalho, aspecto que apresenta maior incidência nas mudanças na regulamentação do trabalho provocadas pela reforma trabalhista. Verifica-se a tendência de flexibilização da jornada de trabalho. Neste sentido, a análise reforça o papel da reforma em legalizar práticas de flexibilização que começaram nos anos 1990.

Além disso, é abordada a mudança no tempo de trabalho com a chamada “uberização”, na qual, analisa-se um novo tipo de informalização do trabalho associado a meios técnico-políticos que possibilitam a condição de um trabalhador sob demanda (ou *just in time*), que vê a definição do que é tempo de trabalho ser reduzida ao tempo efetivo de produção, mesmo que esteja disponível ao trabalho. Ainda que associada ao trabalho informal mediado por plataformas digitais, essa redução também está presente no trabalho formal. Como será analisado, a reforma trabalhista estimula que o pagamento seja realizado somente pela hora efetivamente trabalhada, desconsiderando como jornada paga o tempo de preparação, transporte e à disposição (espera) para trabalhar. Assim, caminha-se para que parte do tempo à disposição do empregador não seja remunerada. O argumento que fundamenta a análise é de que o horizonte da reforma trabalhista mira na “uberização”, se a compreendermos como uma tendência de redução do trabalhador a um trabalhador sob demanda, que passa a arcar com uma série de riscos e custos do trabalho, sendo recrutado de acordo com a demanda e remunerado apenas pelo que efetivamente produzir.

Assim, ainda que estruturado de forma separada para fins de análise, a extensão, intensificação e novas formas de distribuição da jornada estão inter-relacionadas e são atravessadas pelas novas determinações sobre o que é e o que não é tempo de trabalho, sobre o que é e o que não é tempo de trabalho remunerado. O exercício de análise aqui é guiado pela busca

em mapear elementos centrais que hoje permeiam a definição flexibilizada da jornada de trabalho nestas múltiplas dimensões e como estes residem no cerne da estruturação da reforma trabalhista.

EXTENSÃO DA JORNADA DE TRABALHO REMUNERADO: CRISE ECONÔMICA E REFORMA TRABALHISTA³

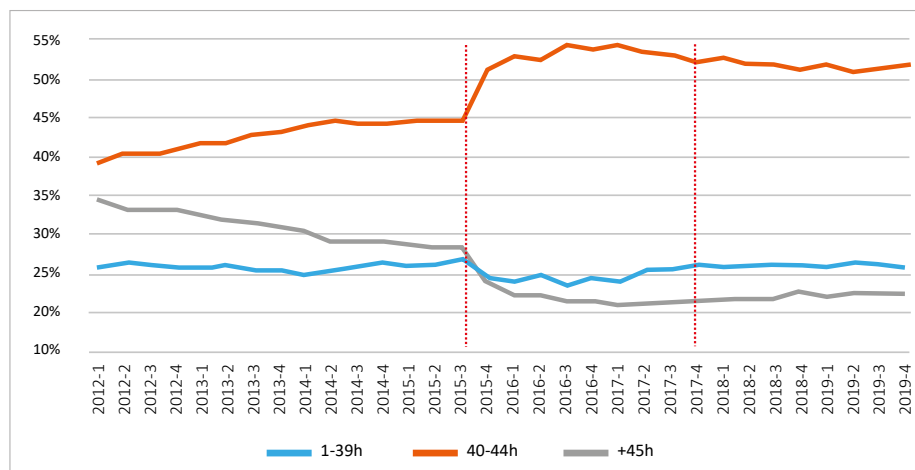
A análise da extensão da jornada de trabalho no período pós-reforma trabalhista (2017-2019) será feita a partir da contraposição com os anos anteriores, no período de vigência da PNADC – 2012 em diante. Os principais limites desta análise se referem (1) ao curto período decorrido desde a reforma, aspecto ainda mais relevante em se tratando da questão do tempo de trabalho, cujas transformações costumam ser verificadas em prazos maiores; e (2) ao cenário econômico particular em que a reforma acontece, ou seja, no decorrer da crise de 2015-2016, que tem implicações diretas no mercado de trabalho e, portanto, no tempo de trabalho, dificultando a identificação de relações causais mais diretas da reforma trabalhista sobre a jornada. Não obstante, esses limites não devem ser tratados como impeditivos absolutos às investigações exploratórias tal como a proposta desta seção, sendo possível apontar potenciais mudanças de trajetória do tempo de trabalho, aventando hipóteses explicativas em determinados casos.

A jornada média semanal dos brasileiros ocupados estava, ao final de 2019, na ordem de 39,0 horas, considerando todos os trabalhos habitualmente trabalhado. A trajetória de queda da jornada, que ocorre desde o princípio da década de 2000, é interrompida na crise de 2015 e tem apresentado relativa estabilidade nos últimos cinco anos, oscilando entre 39,5 e 39,7 horas médias de trabalho semanais. O traço geral mais importante a ser observado é o ganho de participação relativa do total de ocupados

3. Agradecemos ao André Krein e Arthur Welle, pela sistematização dos dados na pesquisa.

na faixa de “jornada padrão” (40 a 44 horas), passando de 32,8% em 2001 para 46,8% em 2014 (PNAD) e 52,2% em 2019 (PNADC)⁴. Esse movimento se dá em oposição às mudanças na participação dos ocupados na faixa 45 horas ou mais, que passa de 38,5% a 24,4% e a 20,6%, respectivamente para os mesmos anos e fontes de dados. No outro extremo, estão as faixas de até 14 horas e entre 15 e 39 horas de jornada semanal que, em média, apresentaram relativa estabilidade em todo o período e, em particular, no pós-reforma.

Gráfico 1 - Participação da força de trabalho ocupada de acordo com faixas de jornada (2012-2019)



FONTE: PNADC (IBGE). ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Portanto, do ponto de vista da extensão da jornada de trabalho remunerada, a tendência prevalente até a crise de 2015 apresentava sinais positivos no sentido de expandir a população ocupada na jornada padrão, ou jornada integral constitucional com direitos (Dal Rosso, 2017). Esse movimento de redução da jornada média acontece em conjunto com uma série de melhorias no mercado de trabalho para o período pré-crise, como o avanço da formalização dos con-

4. Embora a comparação de dados da PNAD com dados da PNADC não seja metodologicamente adequada, ela oferece um norte importante das magnitudes envolvidas.

tratos de trabalho; a queda do desemprego; a sustentada elevação do salário mínimo real; e o incremento dos rendimentos do trabalho das famílias, especialmente para os que estão na base da estrutura ocupacional. No entanto, como será argumentado, a crise econômica de 2015-2016 foi um momento de inflexão importante para a extensão da jornada, visto que algumas tendências são interrompidas, outras acentuadas e, com a reforma trabalhista, o quadro geral do pós-crise mostra relativa estabilidade.

Essas primeiras observações ainda são insuficientes para apreender a dinâmica da extensão do tempo de trabalho entre os diferentes segmentos sociais. A estabilidade da média no decorrer de alguns anos, por exemplo, não implica em estabilidade do tempo de trabalho para todos os grupos sociais. Portanto, outros cortes se fazem necessários para identificar possíveis movimentos relevantes capazes de revelar mais sobre o objeto, a saber, a extensão da jornada de trabalho após a reforma trabalhista de 2017.

Antes, uma observação deve ser feita sobre a ideia de redução da jornada remunerada, que pode adquirir diferentes conotações a depender do quadro em que está inserida. Em um contexto de crescimento econômico, preservação dos direitos trabalhistas e elevação dos rendimentos do trabalho, a redução da jornada média tende a expressar um avanço da classe trabalhadora na direção de despender menos tempo de trabalho remunerado para sua reprodução social, como observado na década de 2000 e nos primeiros anos da década seguinte no Brasil. Por outro lado, a redução de jornada pode ocorrer a partir do crescimento da participação de ocupações menos horas de trabalho em relação à jornada integral, seja através da proliferação de contratos atípicos – como o *part time*, mais comum nos países europeus – ou subocupações/ bicos, marcadamente precários, como aparece no caso brasileiro a partir da crise econômica de 2015 e 2016⁵.

5. Os subocupados por horas insuficientes de trabalho passou de 5,1% para 7,2% entre o final de 2014 e 2019, segundo a PNADC.

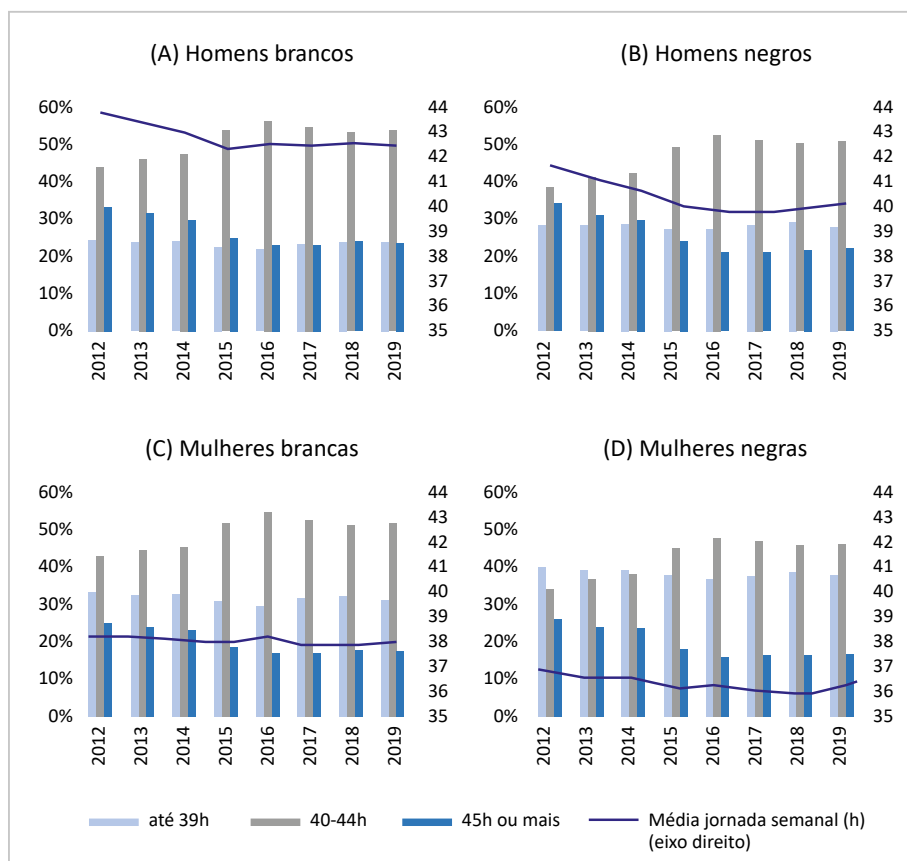
A diferença mais marcante entre as participações da força de trabalho do homem e da mulher nas faixas de jornada de trabalho semanal se refere à proporção muito maior das mulheres nas faixas iniciais (até 39 horas de trabalho). Em 2019, uma em cada três mulheres ocupadas estava nessa faixa, enquanto para os homens ocupados a proporção era de um a cada cinco, em média. A presença maior das mulheres na faixa com menos de 40 horas semanais pode ser explicada, por exemplo, pela segmentação da jornada, estando a força de trabalho feminina concentrada em áreas como a saúde⁶ e a educação, que têm possibilidade de jornadas menores. Mas também é decorrente tanto da divisão sexual do trabalho, em que as mulheres são mais responsabilizadas pelas tarefas domésticas e atividades de cuidado, quanto pela própria dinâmica do mercado de trabalho, que reproduz as desigualdades de gênero, em que muitas mulheres querem trabalhar mais horas, mas não conseguem encontrar ocupação, refletindo em uma proporção maior de mulheres do que de homens subocupados, ou são forçadas a aceitar empregos mais precários como forma de conciliar com o cotidiano das responsabilidades domésticas e familiares. Entre 2017 e 2019, as trajetórias de jornada de trabalho remunerado entre homens e mulheres foram bastante similares (ver Tabela 2 na seção de Anexos) e as diferenças estruturais permaneceram. Ambos grupos apresentaram leve redução na participação na faixa “40h-44h” e aumento nas faixas de jornada superiores, interrompendo a trajetória anterior, o que deverá ser acompanhado nos próximos anos (novo desafio: pandemia) para verificar se se configura uma tendência oposta.

Tanto para homens quanto para as mulheres, a extensão da jornada apresenta diferenças ao se considerar a dimensão da cor. Entre os homens, a jornada integral (40h-44h) concentrou, no período, relativamente mais brancos do que negros, ao passo que as jornadas menores (até 39h) prevalece o oposto e, nas jornadas mais longas (45h ou

6. Segundo a PNAD, na área da saúde a participação das mulheres no total dos ocupados é de 79%. No ensino fundamental, chega a 91%.

mais), houve alternância, com tendência recente de uma pequena diferença em favor dos mais brancos. No conjunto, ainda entre homens, essa distribuição da força de trabalho confere uma jornada média dos brancos superior à dos negros, em todo período, oscilando entre 1,1 e 1,7 hora de diferença semanal média na comparação dos últimos trimestres entre 2012 e 2019. Em relação às mulheres (brancas ou negras), elas estão proporcionalmente menos representadas nas faixas de jornada mais longa do que os homens (brancos ou negros), e o contrário ocorre nas faixas de jornada menores, ou seja, a proporção de mulheres trabalhando menos horas do que a jornada integral é sempre maior que a de homens, independentemente da cor. O resultado dessa configuração é a jornada semanal média dos homens (brancos ou negros) ser superior que a das mulheres (brancas e negras) em todo período considerado.

Não obstante, há diferenças significativas reveladas a partir da cor, conforme pode ser observado na Figura 1. Nesta figura, as barras verticais representam o percentual da força de trabalho de acordo com faixa de jornada (soma igual a 100%, eixo esquerdo); e a linha indica a jornada média semanal (eixo direito). Não só a tendência é importante, mas fundamentalmente as diferenças de patamares entre os grupos selecionados. A força de trabalho dos brancos (homens e mulheres) está sempre mais presente na jornada de trabalho integral (40-44h) do que os trabalhadores negros (homens e mulheres). E, entre as mulheres, ocorre basicamente a mesma configuração relativa na comparação entre homens brancos e negros, isto é, maior presença das negras nas faixas de jornada inferiores, prevalências das brancas na faixa integral e alternância nas faixas superiores, com tendência recente de uma pequena diferença em favor de mais brancas.

Figura 1 - Jornada de trabalho semanal, todos os trabalhos (2012-2019, 4º tri)

FONTE: PNADC (IBGE). ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Em síntese, as distinções mais marcantes na extensão da jornada de todos os trabalhos remunerados entre os ocupados se dão: (1) entre homens e mulheres, na maior presença das mulheres em faixas de jornada menores (até 39h) e, portanto, na jornada semanal média superior dos homens; (2) entre brancos e negros, na proporção relativamente maior de brancos na jornada padrão (40-44h). Percebe-se, logo, que a condição das mulheres negras⁷ é a mais precária no que se refere à questão da extensão da jornada

7. Para conferir de forma mais aprofundada os impactos da reforma trabalhista sobre as mulheres (inclusive as negras), conferir o texto da Marilane Teixeira, Eugenia Troncoso e Paulo Baltar.

(mas não só!): sua força de trabalho é a mais presente nos trabalhos com poucas horas de jornada, menos presente na jornada padrão, o que reflete na menor jornada média entre os grupos considerados.

No que se refere às tendências recentes, percebe-se que a partir da crise econômica de 2015-2016 interrompe-se os movimentos de queda de jornada semanal média, que era mais acentuada entre os homens no período anterior. Ao que parece, a reforma confere certa estabilidade aos patamares atingidos no decorrer da crise econômica, ainda que os contornos mais persistentes devam ser acompanhados em um período maior.

Entre 2012 e 2017, a média semanal de horas habitualmente trabalhadas em todos os trabalhos caiu em todas as faixas etárias, todas as regiões do país e quase todas os níveis de escolaridade – exceto superior completo, que ficou estável. As quedas mais acentuadas foram para os ocupados entre jovens de 14 a 19 anos (-7,5%); os menos escolarizados (por volta de -4,5% para pessoas com até fundamental completo); e na região Norte (-5%).

Nos dois anos posteriores à reforma, a tendência de queda geral é interrompida e se estabiliza ou apresenta sinais de possível reversão para a maior parte dos grupos. Com efeito, a média de horas trabalhadas mantém tendência de queda (pouco expressiva) apenas para as faixas etárias acima de 50 anos, trabalhadores menos escolarizados (até fundamental incompleto e médio completo) e ocupados nas regiões Norte e Centro-Oeste.

A hipótese é de que os setores mais vulneráveis (jovens, menor escolaridade e das regiões com mercado de trabalho menos organizado) no mercado de trabalho são os que se encontram em faixas mais extremas de tempo dedicado ao trabalho, por estarem em atividades por conta própria e na subocupação por horas insuficientes. Os contratos parciais e intermitentes ainda são pouco expressivos para incidir na explicação da composição do tempo de trabalho. Assim como não é possível captar o tempo à disposição do empregador sem receber do contratante.

Ao mesmo tempo, chama atenção um pequeno aumento da jornada média nos ocupados com maior rendimento, escolaridade e das regiões em que o mercado de trabalho é mais estruturado. A hipótese é de que os ocupados com melhor rendimento tiveram que trabalhar mais para manter o

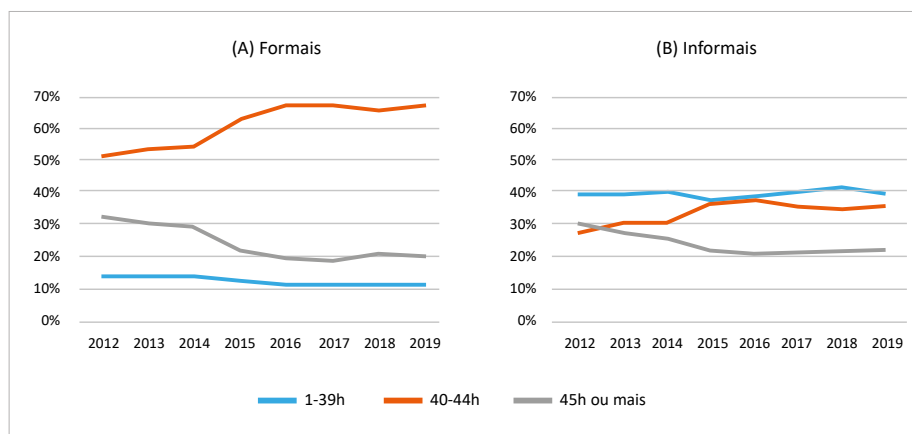
seu trabalho por exigências crescentes impostas pelas modernas ferramentas de gestão na perspectiva de atingir as metas e, também, pelo aumento da concorrência por bons empregos. É uma indicação de despadronização da jornada em funções socialmente mais reconhecidas e mais bem remunerada. É exatamente entre os mais escolarizados e os trabalhadores em que as relações econômicas capitalistas são mais avançadas (região Sudeste) que ocorre esse fenômeno. Um outro exemplo é mostrado pela Gibb (2017), ao apontar como absurdamente desigual entre um semestre e outro a jornada de aulas dos professores da rede privada.

De 2012 para 2017, houve uma redução na média de horas trabalhadas por semana entre todas as posições na ocupação, menos para os empregados no setor público. De 2017 para 2019, todas as posições na ocupação tiveram leve aumento da média do número de horas trabalhadas semanalmente, com exceção dos trabalhadores por conta própria e trabalhadores familiares auxiliares. O destaque vai para os empregados no setor público com carteira de trabalho assinada, que tiveram a jornada semanal média 1,3% maior no pós-reforma. No setor público, formalmente não houve aumento da jornada, mas as pressões sobre os servidores para atingir metas, em um contexto de políticas de austeridade e de ameaça de direitos ajudam a explicar o aumento da jornada média efetivamente trabalhada.

Ao se fazer a separação dos setores formal e informal de forma abrangente⁸, o fato mais marcante é a sobre-representação dos informais nas ocupações com jornadas reduzidas (39h ou menos) em comparação com os trabalhadores ocupados no setor formal. Em 2012, 14,4% dos ocupados formais e 40,6% dos informais estavam nessa faixa de jornada, passando para 11,7% e 41,2%, respectivamente, em 2019. É uma expressão do crescimento da subocupação.

8. Na concepção “abrangente”, os trabalhadores formais correspondem aos empregados no setor privado com carteira de trabalho assinada, empregados no setor público com carteira de trabalho assinada, trabalhadores domésticos com carteira de trabalho assinada, militares e servidores públicos; e, como trabalhadores informais, estão os empregados no setor privado sem carteira de trabalho assinada, empregados no setor público sem carteira de trabalho assinada, trabalhadores domésticos sem carteira de trabalho assinada, trabalhadores por conta própria e trabalhadores familiares auxiliares.

Figura 2 - Faixas de jornada de trabalho média semanal, todos os trabalhos, formal e informal (2012-2019)



FONTE: PNADC (IBGE). ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Em termos de tendência ao longo desses anos, há similaridades entre formais e informais (Figura 2): (i) a proporção de ocupados aumenta na jornada integral (40-44h) e reduz na faixa de jornada mais longa; (ii) esses movimentos aceleram com a crise de 2015 e estabilizam com a reforma trabalhista; (iii) o nível relativo de trabalhadores com jornadas reduzidas apresenta certa estabilidade. Ao que parece, portanto, as tendências aceleraram na crise e estabilizaram com a reforma, ao passo que as diferenças estruturais entre formais e informais permaneceram do ponto de vista da jornada. Ainda que incipiente, após a reforma há um pequeno aumento (6,6%) das jornadas mais longas, depois de 2017.

A questão da jornada para os informais está fortemente associada a escassez de oportunidades e de queda de renda derivada da crise econômica. Após a reforma, nesse contexto, é reafirmada a tendência de uma não diminuição da jornada trabalhada, o que aponta para uma não distribuição em favor dos trabalhadores do avanço da produtividade em setores com mais intensidade tecnológica.

A DISTRIBUIÇÃO DA JORNADA: TENDÊNCIA DE FLEXIBILIZAÇÃO

A reforma não alterou formalmente a extensão da jornada, mas alterou, no arcabouço legal, em mais de vinte aspectos referentes à distribuição da jornada, propiciando um amplo leque de opções às empresas na utilização do tempo da força de trabalho. É uma desconstrução de alguns limites estabelecidos pela CF de 1988, como afirmado na introdução. Esta desconstrução vem se firmando mais claramente desde os anos 1990 e pode ser reconhecida no banco de horas, no contrato parcial, na liberação do trabalho aos domingos, na compensação individual da jornada e no aumento da jornada dos trabalhos nos turnos de revezamento (Krein; Teixeira, 2014; Krein *et al.*, 2018b).

Com isso, progressivamente foi sendo constituído um caleidoscópio de escalas, tais como 12h por 36h (ex. vigilância, saúde etc.), 12h x 12h (saúde), 5x1 (cinco dias trabalhados e um de folga na agricultura), 8x2 (setor elétrico e químico), 8x3 (químicos), jornada de 12 horas por 14 dias seguidos e 21 de folga para os petroleiros embarcados; jornadas variadas na educação privada superior (Gibb, 2017 e Krein, 2018b *et al.*, Rao, 2013).

A distribuição também pode envolver uma inconstância na definição da carga e duração da jornada de trabalho, como mostra Gibb (2017) com a situação de professores universitários do setor privado de São Paulo: uma de suas entrevistadas chegou a trabalhar 60 horas semanais em um semestre e 4 horas em outro.

Já a liberação do trabalho aos domingos se tornou uma prática nacional em muitos setores, especialmente no comércio e no setor de supermercados. O retrocesso nas jornadas de turnos ininterruptos de revezamento foi brutal: a jornada de 6 horas (inscrita na CF de 1988, salvo negociação coletiva) passou para 8 horas diárias em quase todos os setores de processos contínuos. Estudo do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2013) mostra que, com a eliminação da 5ª turma no trabalho do setor siderúrgico, a jornada passou de 36h36min para 42h00 semanais, via “negociação

coletiva”. Garcia (2004), no mesmo sentido, relata em sua tese de doutoramento como ocorreu a mudança da jornada em duas siderurgias: em Volta Redonda, deu-se pela intervenção da empresa no sindicato, que o coopta no processo de privatização; em Cubatão, frente às resistências organizadas, a empresa perseguiu os dirigentes e retalhou com demissões, vencendo os trabalhadores pelo cansaço, depois de várias greves. Tais exemplos, dentre muitos outros, evidenciam que “o turno ininterrupto de revezamento perde a sua natureza e passa a ser jornada normal de trabalho” (Krein, *et al.* 2018b, p. 115).

Outra mudança ocorrida desde os anos 1990 foi na jornada dos bancários, com elevação de 6 para 8 horas. A estratégia dos bancos foi de tornar grande parte dos trabalhadores (mais de 50% da categoria) em comissionados. Foi a brecha legal para ampliar a jornada. É um exemplo de mudança em que prevaleceu o poder discricionário do capital de determinar unilateralmente esse aspecto da regulamentação do tempo de trabalho.

A possibilidade do trabalho aos domingos já era uma realidade brasileira e foi reforçada pela contrarreforma de 2017, com um acréscimo: fragilização do poder negocial dos sindicatos. Dessa forma, “o trabalho aos sábados, domingos e feriados foi tolerado inicialmente para as atividades cuja natureza demandava sua continuidade, mas também adquire uma nova roupagem e tem seus efeitos precários potencializados quando seu uso é combinado com as horas extraordinárias e com o banco de horas” (Krein *et.al.*, 2018, p. 114). Já a MP 905/2019 buscou ampliar a liberdade do capital ao permitir que a empresa pudesse conceder uma folga somente a cada sete domingos. Contrapondo-se ao argumento que comumente embasa a eliminação de direitos e proteções ao trabalho, em sua tese de doutorado, Krein (2007, p. 315) mostra que não há comprovação de que o trabalho aos domingos seja capaz de criar empregos. A folga ser socialmente associada ao domingo tem uma dimensão religiosa, mas pode ser compreendida de forma mais ampla, constituindo a garantia fundamental ao descanso e lazer que envolvem diferentes sociabilidades, como a família e os amigos.

Outro instrumento de grande impacto referendado pela reforma é o banco de horas. Estudos (Krein, 2007; Krein e Teixeira, 2014) mostram que ele está muito presente nas médias e grandes empresas.

Nos instrumentos coletivos registrados no SACC-DIEESE, no período de 2000 a 2010, notam-se que: i) a sua quase totalidade autoriza a prática do banco de horas, sem criar os parâmetros para isso, ou transfere para negociação própria (perda de força da categoria); ii) em média, menos de 30% desses instrumentos negociaram prazo menor para compensação, sendo que 48% destes não previam qualquer penalidade para o seu descumprimento; iii) em média, 20% previu algum adicional de folga pela realização do banco de horas. Ou seja, uma vez autorizado o banco de horas, cabe ao empregador dizer como este vai ser estabelecido, sem que seja concedido um adicional de folga pela hora de trabalho prorrogada. (KREIN *et al.*, 2018b, p. 113).

O banco de horas é uma realidade consolidada nas negociações coletivas, segundo o mediador. A reforma veio para legalizar a sua adoção e conseguiu ampliar ainda mais a sua prática.

A reforma trouxe duas novidades em relação ao banco de horas. A primeira, e mais importante, autoriza a empresa a adotar o banco de horas de forma discricionária, caso o sindicato não aceite negociá-lo, por meio de acordo individual. É uma lei que estimula a sua propagação, pois fragilizou o sindicato na sua condição de resistir ou mesmo ter uma modulação da jornada não tão desfavorável aos trabalhadores. A segunda mudança condiciona os acordos individuais a um prazo de seis meses para efetuar a compensação, que é uma medida mais restritiva do que a regra anterior, que previa uma compensação anual.

É uma flexibilização que ganhou ainda mais possibilidade de se efetivar.

Com base nos dados do Mediador da Secretaria da Previdência e do Trabalho do Governo Federal, o Salariômetro da FIPE/USP calculou que a incidência do banco de horas aumentou expressivamente no país entre 2017 e 2018, passando de 4.486 para 10.124 casos. O Salariômetro observou ainda que as compensações das horas existentes no

banco de horas são realizadas em meses, e não em semanas e anos (em 92,9% dos casos em 2017 e 94,2% em 2018), o que está em consonância com as regras da reforma trabalhista. No entanto, prevalece a vigência anual, pois o banco de hora precisava zerar o saldo devedor dentro de um ano. (KREIN; VÉRAS, 2019b, p. 145).

Conforme pesquisa a respeito dos impactos da reforma sobre as negociações coletivas⁹, o banco de horas é um dos temas com maior incidência nas negociações coletivas. No mesmo estudo, fica evidente a grande liberdade das empresas em otimizarem o uso do tempo do trabalhador e os frágeis limites que as negociações coletivas conseguem garantir nos instrumentos normativos analisados.

Assim, “com a reforma trabalhista, o banco de horas, que é um dos mecanismos de compensação que levam à desnaturação das horas extraordinárias, teve sua utilização intensificada como instrumento de gestão unilateral do tempo de trabalho” (Krein, *et al.* 2018b, p. 114). É uma flexibilidade do tempo em favor da empresa e contra os trabalhadores.

A centralidade do tema da jornada nas negociações coletivas expressa a introdução da pauta patronal, pois a reforma enfraqueceu o poder de barganha e resistência dos trabalhadores. Do ponto de vista do conteúdo dos elementos da reforma, predominam as cláusulas relativas ao uso do tempo de trabalho, tais como: bancos de horas, acordo individual de banco de horas, jornada 12x36 e redução dos intervalos intrajornada. Os outros temas que aparecem são: contrato intermitente, homologação e rescisão por mútuo acordo e manutenção da ultratividade (Scherer, 2019; Galvão, Castro, Krein e Teixeira, 2019).

Na pesquisa que resulta o presente capítulo, há vários artigos específicos¹⁰ sobre jornada de trabalho, que reafirmam a flexibilização da distribui-

9. Conferir o artigo sobre banco de horas no volume II do presente livro, escrito por José Dari Krein e Ana Cristina Alves.

10. Além do citado na nota anterior, há os seguintes estudos no volume II do presente livro: Jornada 12 x 36, de Marilane Teixeira; Intrajornadas e horas *in tinere*, de Ana Cristina Alves; Trabalho intermitente, de José Renato Pereira e Patrícia Lemos; Contrato parcial, de Jucyara Maia.

ção do tempo de trabalho. Ela ganhou novos impulsos depois da reforma trabalhista. Por exemplo, Marilane Teixeira mostra um forte incremento de 65% nas convenções coletivas e de 30% nos acordos coletivos, entre 2016 e 2019, no tema da jornada 12x36. Em geral, reafirma o conteúdo da reforma, ou seja, possibilita a sua adoção em diferentes segmentos econômicos¹¹. A partir de um levantamento realizado por Ana Cristina Alves, fica evidente que a negociação do intervalo intrajornada é um tema muito presente nos instrumentos normativos. O crescimento das cláusulas novas introduzidas nos instrumentos de 2019, *vis-à-vis* os de 2016, foi para ampliar a flexibilidade da empresa na definição do tempo de intervalo da jornada (em 51% das cláusulas novas). Segundo a autora:

A reforma trabalhista teve expressivo impacto nas negociações coletivas, tanto pela permissão da flexibilização da jornada, em período inferior ao limite legal, como na alteração da natureza do pagamento da supressão do intervalo intrajornada. Ao estabelecer que o negociado prevalece sobre o legislado, que a duração do intervalo intrajornada não possui natureza de norma de saúde, higiene e segurança do trabalho, para fins do disposto no artigo 611-A da CLT, permite que o empregador flexibilize o intervalo para patamar inferior ao estabelecido em Lei. (ALVES, 2020, p. 11)¹²

Na mesma perspectiva, pode ser citado o estudo de Paulo Montanher (2020) sobre os impactos em três sindicatos de Piracicaba. No Sindicato dos Metalúrgicos, até setembro de 2019, ocorreram cinco acordos coletivos que traziam nas suas cláusulas temas ligados à reforma, entre eles, destacam-se os relativos ao uso do tempo de trabalho: criação da jornada 6x3 (seis dias trabalhados por três de folga), jornada variável, escala especial de trabalho, permissão de pequenos ajustes nos horários de entrada e saída dos trabalhadores de acordo com a demanda da produção, e flexibilização da jornada de trabalho. Os outros temas não apresentam a mesma resolutividade. No Sindicato dos Empregados no Comércio, a convenção coletiva, assinada em setembro de 2019, introduz a jornada

11. Cf. Marilane Teixeira, jornada 12x36 no volume II do presente livro.

12. Estudo citado na nota 12.

12x36 horas e o regime 4x2, que significa 4 dias trabalhados em turno de 12 horas de trabalho, seguidos de 2 dias de descanso; assegura a compensação de banco de horas por meio de acordos individuais; e garante, também, a utilização de jornada diferenciada (parcial, 12x36, intermitente) por meio de acordo individual. Nos bancários, em três acordos analisados, foram identificadas três cláusulas, sendo duas sobre jornada: garantia da proteção à trabalhadora gestante, compensação de horas a partir de acordo individual e redução do intervalo intrajornada para trabalhadores que cumprissem jornada de 8 horas ou mais. As duas últimas flexibilizam proteções aos trabalhadores (Montanher, 2020, p. 26-28).

NOVAS DETERMINAÇÕES SOBRE O TEMPO DE TRABALHO: A FORMAÇÃO DO TRABALHADOR *JUST IN TIME*

Adicionalmente à reforma, as mudanças na definição e regulação da jornada também estão profundamente ligadas às novas formas de controle e gerenciamento do trabalho. As dimensões da análise da jornada de trabalho (extensão, distribuição e intensidade) giram também em torno da própria definição do que é o tempo de trabalho e sua remuneração. A regulamentação do uso do tempo de trabalho se tornou mais complexa com as inovações tecnológicas, as cadeias produtivas globalizadas e a redefinição do papel do Estado a serviço do capital, como pode ser observado com as novas expressões do teletrabalho, do trabalho a domicílio, do trabalho mediado por plataformas. Por exemplo, as novas tecnologias fizeram com que os mecanismos de controle do uso do tempo se tornassem mais sofisticados, contribuindo para aumentar a intensidade do trabalho (Krein *et al.*, 2018a, p. 114).

Com o toyotismo e seus desdobramentos, estabelecem-se novos modelos disciplinares e dispositivos de controle e gestão do trabalho, que se assentam na transferência de parte do gerenciamento do trabalho para o próprio trabalhador, constituindo um novo disciplinamento do tempo à disposição pelo capital, por meio de um autogerenciamento subordinado

(Abílio, 2019). Ou seja, está em jogo a transferência para o próprio trabalhador do gerenciamento – que segue subordinado e controlado – de seu tempo de trabalho. Esta nova forma de subordinação é combinada com a reforma trabalhista na perspectiva de eliminar direitos e proteções sobre a duração, extensão e distribuição da jornada de trabalho. Desta forma, disseminam-se novas formas de controle, em que se amplia o tempo à disposição sem que este seja necessariamente remunerado. Novos mecanismos de controle se estabelecem, obscurecendo as determinações que seguem operantes sobre o tempo de trabalho, tais como as metas, as bonificações, e o contrato por produto.

Com isso, crescem os embaralhamentos de diferentes espaços (lar, trabalho, tempo livre) na perspectiva do trabalhador sempre ficar à disposição, mesmo não recebendo nada quando não estiver exercendo uma atividade com resultado econômico para empresa. Ao mesmo tempo, a empresa busca transferir para o trabalhador os custos e riscos da execução de seu trabalho. Vale ressaltar que os meios técnicos que operam nessa transferência também poderiam facilmente prover – com muito mais eficiência e transparência – novas formas de contabilização e mapeamento do tempo de trabalho. Em realidade, trata-se de meios técnico-políticos, o que fica evidente na regulamentação do teletrabalho¹³ tal como implementada pela reforma trabalhista e na realidade dos trabalhadores das plataformas digitais. Busca-se legalizar a transferência para o trabalhador dos riscos e custos de seu trabalho. Ao mesmo tempo em que não se estabelece qualquer tipo de controle ou definição sobre o tempo de trabalho dos que se encontram nesta condição.

Nesta mesma esteira, consolida-se a “uberização” do trabalho, aqui compreendida como uma tendência que hoje permeia as relações de trabalho e que instaura novos modos de controle, gerenciamento e organização do capital sobre o trabalho. A “uberização” tem sido catalisada pelas empresas que operam por plataformas digitais e que

13. Conferir a discussão sobre teletrabalho no artigo escrito por Maria Aparecida Bridi e Sidnei Machado, no presente livro.

conseguem ter práticas oligopolísticas em seus setores de atuação. Ela constitui uma multidão de trabalhadores informais subordinados a um pequeno número de empresas, controlados por meio do gerenciamento algorítmico do trabalho (Abílio, 2020; Rosenblat e Stark, 2016; Möhlmann e Zalmanson, 2017; Wood *et al.*, 2019). No Brasil, torna-se mais visibilizado por meio da multidão de motoristas da Uber (mais de 600 mil segundo a própria empresa) e dos chamados entregadores de aplicativo, categoria que hoje abarca entregadores-ciclistas e de motocicleta, mais conhecidos como *bikeboys* e *motoboy*s. Como argumenta Abílio (2019): “Trata-se de uma tendência global de transformação do trabalhador em trabalhador autônomo, permanentemente disponível ao trabalho, reduzido a um autogerente subordinado”, ao mesmo tempo que está desprovido de qualquer direito ou proteção associados ao trabalho, assim como de qualquer garantia sobre sua própria remuneração e limites sobre seu tempo de trabalho. Podemos defini-la como redução do trabalhador a um trabalhador *just in time* (Oliveira, 2000; Abílio, 2017, 2019; De Stefano, 2016).

A figura de um trabalhador *just in time* é central para a compreensão sobre a possibilidade da jornada de trabalho ser composta por uma clara divisão entre tempo de produção – remunerado – e o tempo à disposição do empregador – não remunerado. Em outras palavras, apesar de estar disponível ao trabalho, o trabalhador passa a ser estritamente remunerado pelo que produz. Portanto, são transferidos para ele os custos de sua própria reprodução durante o tempo de trabalho que não seja efetivamente de produção. Consolida-se, assim, a figura de um trabalhador sob demanda: “Já não se trata de conseguir utilizar a força de trabalho integralmente ao longo de uma jornada de trabalho definida: trata-se de ter a força de trabalho permanentemente disponível e só fazer uso dela quando necessário, remunerando-a estritamente pelo que for produzido” (Abílio, 2020, p. 117).

No centro de São Paulo, jovens *bikeboys* dormem nas praças esperando a próxima entrega (Machado, 2019); centenas de motoristas da Uber enfileiram-se em um terreno próximo ao aeroporto de Guarulhos

aguardando às vezes por mais de doze horas a corrida que lhes será disponibilizada pela empresa – e que pode ou não compensar sua espera (Machado, 2017). A espera é, também, incorporada à gestão: trata-se do mapeamento e controle – feito por meio de bonificações, preço dinâmico, avaliações, ranqueamentos, meios de distribuição dos trabalhadores no espaço – da multidão disponível. Neste sentido, pode-se afirmar que os poros da jornada (tempo de espera) de trabalho são transferidos – em prejuízo – para o trabalhador.

Nesta relação, desaparecem as regulações sobre a duração da jornada de trabalho. Pesquisas empíricas evidenciam que o que orienta o dia de trabalho de “uberizados” não são as horas trabalhadas, mas a remuneração necessária para sua sobrevivência. Como mostram Abílio (2019), Castro (2019) e Moda (2020), o trabalhador inicia o dia sem saber quanto terá de trabalhar para alcançar a “meta” que estabelece para si, que nada mais é do que o custo de sua própria reprodução social. Estabelecem-se as estratégias cotidianas que incluem a busca por decifrar as regras que operam sobre o próprio trabalho: olhando para entregadores e motoristas, podemos ver o autogerenciamento permanente na relação com quais os períodos do dia em que se obtém melhor remuneração, os locais de maior oferta de trabalho e os períodos em que são ofertadas bonificações. Nesta nova forma de organização do trabalho, normaliza-se o trabalho aos finais de semana, o trabalho por seis ou sete dias da semana e as longas jornadas de trabalho. O valor do trabalho também é variável: quanto mais se amplia a multidão e se monopoliza o controle, maior a sua tendência de rebaixamento (ver, por exemplo, pesquisa sobre a queda significativa de rendimentos dos entregadores durante a pandemia, em Abílio *et al.*, 2020).

Pesquisa realizada com *bikeboys* na cidade de São Paulo demonstrou que estes trabalhadores – em sua grande maioria jovens (75% tinha até 27 anos) e negros (71% se declararam negros ou pardos), trabalham longas jornadas por dia, obtendo remuneração inferior a um salário mínimo.

Tabela 1 - Faixas de horas trabalhadas e rendimento médio mensal

Faixas de horas trabalhadas por dia	Quantidades de entregadores	Média de rendimentos mensais (R\$)
Até 5 horas	19	466,2
De 6 a 8 horas	78	752,9
De 9 a 12 horas	132	1105,8
Mais de 12 horas	15	995,3
Total Geral	244	936

FORNTE: ALIANÇA BIKE (2019). PESQUISA REALIZADA NA CIDADE DE SÃO PAULO, COM 270 ENTREGADORES DE BICICLETA, SENDO QUE 26 DELES NÃO RESPONDERAM À QUESTÃO SOBRE O RENDIMENTO MENSAL.

Em síntese, são trabalhadores explorados e subordinados que fazem longas jornadas sem saber se o tempo à disposição será remunerado ou não, pois sua remuneração depende da demanda e das determinações obscuras e flexíveis sobre o uso de sua força de trabalho. Neste sentido, são definidos como trabalhadores *just in time*, tornados mão de obra altamente flexível e intensamente controlada, o que, em geral, se traduz em longas jornadas, como exemplifica a Tabela 1.

| CONSIDERAÇÕES FINAIS

A questão do tempo de trabalho é objeto de intensa disputa entre capital e trabalho. A reforma tem em seu cerne a flexibilização da jornada ou despadroneização das regras que regulam o uso do tempo de trabalho, permitindo que o capital intensifique o ritmo de trabalho, estenda o tempo de trabalho e iguale cada vez mais o tempo de trabalho remunerado ao tempo efetivo de produção, utilizando a força de trabalho de acordo com as suas determinações. Os instrumentos coletivos, na sua maior parte, autorizam as empresas a praticarem jornadas diferenciadas para ajustar o uso do tempo a suas conveniências.

Os dados indicam que, pós-crise de 2015 e 2016 ocorreu uma inflexão com uma interrupção da tendência de redução das horas médias habitualmente trabalhadas que vinha ocorrendo desde o início dos anos 2000. A partir de 2017, pós-reforma, percebe-se uma certa estabi-

lidade, com a jornada média crescendo 39,5 para 39,7 horas semanais. Portanto, não houve uma extensão da jornada média semanal do trabalho. A própria reforma foi na direção de flexibilizar a distribuição e intensificar a jornada, eliminando os tempos mortos e não pagos. Um aspecto que precisa ser melhor observado é o pequeno crescimento da jornada média dos mais escolarizados e dos trabalhadores assalariados formais da região Sudeste. Ou seja, os setores capitalistas mais estruturados apresentam uma leve tendência de aumento da jornada após a reforma. Observar inflexões de tendências necessitaria de tempo histórico e, evidentemente, dois anos pós-reforma é um período muito curto. E, como problema adicional, tem-se o advento da pandemia, que traz uma nova realidade que pode redefinir o tamanho e a distribuição da jornada nos próximos anos.

Ainda em relação à extensão da jornada, chama atenção que em relação a gênero e raça, a proporção de pessoas negras e mulheres que trabalham menos horas habitualmente é maior do que a de brancos e homens. Aqui pesa que as mulheres, especialmente as negras, se encontram em maior número que os demais na condição de subocupados por horas insuficientes, estão em ocupações mais precárias e sofrem os efeitos da divisão sexual e racial do trabalho. Ao mesmo tempo, é possível identificar um aumento da jornada em alguns setores mais precários, tais como trabalhadores domésticos sem carteira e trabalhadores do setor de transporte (“uberização”).

Na análise em relação à condição na ocupação, chama atenção o fato de que há uma polarização mais evidente entre formais e informais. Em relação aos formais, os informais se encontram em maior número com jornadas menores e maiores. Aqui, novamente a condição precária de inserção é determinante, pois estão, ao mesmo tempo, mais presentes em atividades subocupadas e nas que precisam trabalhar longas jornadas para ter uma renda mínima de sobrevivência. Enquanto os trabalhadores formais estão mais próximos da jornada legal, localizados majoritariamente entre 40 e 44 h, que é uma jornada longa em termos internacionais.

No tocante à distribuição da jornada, as mudanças são substantivas e estão ocorrendo desde os anos 1990. Há um avanço da modulação da jornada anual, da liberação do trabalho aos domingos, do caleidoscópio de escalas e turnos, sempre pró-capital. Entre as mudanças que ocorreram, a distribuição da jornada apresenta os maiores retrocessos nas negociações coletivas.

Com as novas tecnologias de informação, especialmente na sua relação com o processo de “uberização”, os mecanismos de controle se tornam mais sofisticados, possibilitando a eliminação dos tempos mortos ou sua transferência para o próprio trabalhador. Também fazem com que o tempo à disposição, mas sem atividades na empresa, não sejam pagos, estabelecendo o pagamento pelo tempo efetivo de produção e constituindo o trabalhador *just in time*. Além disso, as novas tecnologias criam novos mecanismos de disciplinamento da força de trabalho, que demandam do trabalhador um gerenciamento de si que segue subordinado e controlado pelas empresas por meio das plataformas digitais.

Assim, os estudos mostram que a flexibilização da utilização do tempo de trabalho vem se consolidando nos últimos anos. A reforma é mais um momento que reforça essa tendência de ajustar a jornada de acordo com as conveniências econômicas das empresas, em detrimento das condições de saúde e bem-estar dos trabalhadores e da sociedade como um todo.

Todas essas diversas formas de reorganização flexível do tempo de trabalho significam um processo de despadronização da regulamentação da jornada, com a finalidade de desconstruir as regras que organizavam o tempo de trabalho, proporcionando liberdade ao capital. Ao mesmo tempo, provocam uma desorganização da vida social, familiar e pessoal na sociedade. É a prevalência do tempo econômico, voltado para a acumulação de capital, em detrimento do tempo da vida.

| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABÍLIO, L. Uberização: subsunção real da viração. São Paulo, *Blog da Boitempo*, 2017.

ABÍLIO, L. “Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado”. *Revista Psicoperspectivas: Individuo y sociedad*. Vol, 18, n.03, p.1-11, 2019.

_____. “Uberização: A era do trabalhador *just in time*?”. *Revista de Estudos Avançados*. vol. 34, n.28, p.111-126, jan/abr 2020b.

ALVES, A.C (2020). O intervalo interjornada. Pesquisa sobre o impacto da reforma trabalhista nas negociações coletivas. Campinas: CESIT (mimeo).

BASSO, P. (2018) *Tempos Modernos, Jornadas antigas*: vidas de trabalho no início do século XXI. São Paulo: Boitempo.

CASTRO, V. *As ilusões da uberização: entre as promessas da empresa e a experiência de motoristas Uber*. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - IFCH, UNICAMP, Campinas, 2019.

DAL ROSSO. (2017). *O ardil da flexibilidade*: os trabalhadores e a teoria do valor. São Paulo, Boitempo.

DE STEFANO, V. “The rise of the ‘*just in time* workforce’: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. *Conditions of Work and Employment Series*, No. 71). Geneva, Suíça: OIT, 2016.

DIEESE (2013). Jornada reduzida em turnos de revezamento: um direito ameaçado. *Estudos & Pesquisas*, n. 70. São Paulo: Dieese.

GALVÃO, A.; CASTRO, B.; KREIN, J. D; TEIXEIRA, M. (2019) Reforma Trabalhista: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo. *Caderno CRH* (UFBA), v. 32, p. 253-269.

GIBB, L. F. S. (2017), *A despadronização da jornada de trabalho*. Campinas. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Econômico). Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas.

KREIN, J.D. VERAS de OLIVEIRA, R. (2019) Para além dos discursos: impactos efetivos da Reforma nas formas de contratação In. KREIN, J. D.; FILGUEIRAS, V.; VÉRAS, R.O. *Reforma trabalhista no Brasil*: promessas e realidade. Campinas/Brasília: Curt Nimuendajú.

KREIN, J. D., Abílio, L., Freitas, P., Borsari, P., & Cruz, R. (2018). Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores. In J. D. KREIN, D. M. GIMENEZ, A.L. SANTOS (Orgs.), *Dimensões críticas da reforma trabalhista*. Campinas: Ed. Curt Nimuendajá, p. 95-122.

KREIN J.D.; TEIXEIRA. M. (2014). As controvérsias das negociações coletivas nos anos 2000 no Brasil”. In: VÉRAS DE OLIVEIRA *et al.* (orgs.). *O sindicalismo na era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares*. Belo Horizonte, Fino Traço, pp. 213-246.

KREIN J.D. (2007) *Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005*. 329 p. Tese (Doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, SP. Disponível em <http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/285517>. Acesso em: 10 ago. 2018.

MACHADO DA SILVA, L.A. (1990) A (des)organização do trabalho no Brasil urbano. *São Paulo em Perspectiva*, 4(3-4).

MONTANHER, P. J.S. (2020) *Os impactos da reforma trabalhista nas negociações coletivas em Piracicaba*. Monografia no Curso de especialização em Economia do Trabalho e Sindicalismo. Instituto de Economia.

MACHADO, L. Por corrida cara, motorista do Uber ‘acampa’ por 12 h perto de aeroporto. *Folha de São Paulo*, 09 de fevereiro de 2017.

MACHADO, L. “Dormir na rua e pedalar 12 horas por dia: A rotina dos entregadores por aplicativo”. *BBC News Brasil*. 22.05.2019.

MODA, F. *Trabalho por aplicativo e uberização: as condições de trabalho dos motoristas da Uber*. Dissertação de mestrado. Unifesp, Guarulhos, 2019.

MÖHLMANN, M. E ZALMANSON, L. “Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers’ autonomy”. *International Conference on Information Systems (ICIS 2017)*, Coreia do Sul, 2017.

OLIVEIRA, F. “Passagem na neblina”. In: Stedile, J.; Genoino, J. (orgs.) *Classes sociais em mudança e a luta pelo socialismo*. São Paulo: Perseu Abramo, 2000.

RAO, E. M. (2012). *Tempo de trabalho no Brasil contemporâneo: a duração da jornada de trabalho (1990-2009)*. Dissertação de mestrado. Programa de Desenvolvimento Economico. Instituto de Economia, Campinas.

ROSENBLAT, A.E STARK, L. “Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber’s drivers”. *International Journal of Communication*, v. 10, p. 3758-3784, 2016.

SCHERER, C. (2019) Diálogo e proteção social – a negociação coletiva após um ano de Reforma Trabalhista: In: KREIN, J. D.; FILGUEIRAS, V.; VÉRAS, R. O. *Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas: Curt Nimuendajú.

TEIXEIRA, M.O. (2019) Os efeitos econômicos da Reforma Trabalhista. In. In. KREIN, J.D. VERAS DE OLIVEIRA, R. FILGUEIRAS, V. (org.). *Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Editora: Curt Nimuendajú, Campinas, 2019. <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/09/Livro-REMIR-v-site.pdf>.

TEIXEIRA, M.O (2020). A jornada 12 por 36. *Pesquisa sobre o impacto da reforma trabalhista nas negociações coletivas*. Campinas: CESIT (mimeo).

WOOD, A.; GRAHAM, M., LEHDONVIRTA V, HJORTH, I. “Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy”. *Work, Employment and Society*, 2019, Vol. 33(1) 56–75.

CAPÍTULO 8

“MODERNIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA” EM MEIO A UMA PANDEMIA: NEOLIBERALISMO COMO PROJETO E MÁ-FÉ COMO MÉTODO

ADALBERTO CARDOSO E THIAGO BRANDÃO PERES

| INTRODUÇÃO¹

No mês anterior à posse presidencial, surgiu nas redes sociais digitais um vídeo vazado de uma reunião fechada entre deputados do partido Democratas (DEM) e Jair Bolsonaro. Na gravação de celular, vemos o presidente eleito discursando sobre os pretensos rumos que seu governo dará para a economia. O trecho a que mais foi dada atenção e recebeu relativa repercussão na mídia em geral foi sua solução para fazer florescer (no jargão do mercado financeiro) o *business environment* brasileiro: “a legislação trabalhista, no que for possível, sei que está engessado no artigo sétimo [da Constituição Federal], mas tem que se aproximar da informalidade. [...] É horrível ser patrão no Brasil com esta legislação que está aí”². O referido artigo versa sobre os direitos sociais dos trabalhadores urbanos e rurais, e assegura um mínimo de proteção social. É o artigo 7º que garante o Fundo de Ga-

-
1. Agradecemos os comentários de Patrícia Trópia, Maria Aparecida Cruz Bridi, Marcelo Manzano, Magda Biavaschi, José Dari Krein, Anderson Campos e Paulo Eduardo Baltar a versão anterior deste capítulo. Escusado dizer que a responsabilidade por erros que permaneçam é apenas nossa.
 2. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=Tx2Dp9O6KSA&ab_channel=BandJornalismo. Acesso em março de 2020.

rantia por Tempo de Serviço (FGTS), salário mínimo fixado em lei com a devida obrigação de reajustes periódicos, irredutibilidade do salário e também estabelece que nenhum trabalhador receba renda inferior ao salário mínimo³.

Ora, “se aproximar da informalidade⁴” expressa, de forma crua e sem rodeios, a ideia por trás de outra expressão, mais *fashion* e adequada ao catecismo neoliberal, de que é preciso *modernizar as leis trabalhistas*. “Modernizar”, aqui, carrega uma valência positiva, quer dizer, sugere certa homologia com ideias como progresso, futuro, melhoria, enquanto as contrapõe ao atraso, arcaico, ou nas palavras do Bolsonaro, “engessado”. Modernização das leis trabalhistas é uma daquelas expressões que, tal como afirmou Bourdieu (1998), induz a produção de uma espécie de “gota a gota simbólico” em favor da hegemonia neoliberal. A diferença entre ambas é somente o grau de má-fé: a primeira é explicitamente contrária ao direito do trabalho, que torna “horrível ser patrão no Brasil”, enquanto a segunda se apresenta como forma de criar mais empregos e (ironicamente) reduzir a informalidade – ainda que isso não tenha lastro na realidade, como aponta Filgueiras (2019).

Nesse quadro, não pode haver subterfúgios sobre o real significado da reforma trabalhista, entendida como o conjunto de medidas provisórias e decretos presidenciais, emendas constitucionais e projetos de lei do Congresso Nacional e jurisprudências em geral das instâncias superiores

3. Além disso, estabelece, dentre outros direitos: a obrigatoriedade do décimo terceiro salário; que, exercendo a mesma função, a remuneração do trabalho noturno será maior que o diurno; jornada máxima de trabalho de oito horas por dia e quarenta e quatro semanais e qualquer hora a mais deve-se pagar hora extra; férias anuais remuneradas e cujo cálculo deve ser o salário do trabalhador acrescido de um terço; licença à gestante e licença-maternidade; aviso prévio; remuneração adicional por atividades penosas, perigosas ou insalubres (menores de dezoito anos estão proibidos de exercerem atividades nessas condições); seguro contra acidentes de trabalho; proibição de discriminação aos portadores de deficiência e distinção de salários por motivo de idade, cor, estado civil e sexo no exercício da mesma função; proibição de trabalho de menores de 16 anos e, se maiores de 14 anos, apenas como aprendizes.
4. Conferir a relação entre informalidade e reforma no capítulo 4, sobre modalidades de contratação.

do judiciário, que objetivam enfraquecer a proteção do trabalho no Brasil sob a justificativa de “melhorar o ambiente de negócios” e gerar novos postos de trabalho através da redução do custo da força de trabalho. A reforma é, antes de tudo, um processo continuado de erosão do assalariamento e das proteções e direitos a ele associados.

A alusão à informalidade como ideal a ser alcançado é assustadora, ainda mais quando feita por um político cuja notoriedade foi obtida a partir de declarações tão ou mais polêmicas em programas de televisão sensacionalistas⁵; que, apesar de contabilizar três décadas de vida pública, ao ser instado a pensar pela primeira vez sobre a realidade de um país profundamente marcado pela desigualdade, reage de bate-pronto com uma proposta com grande potencial para aumentar ainda mais as desigualdades; que demonstra total ignorância sobre as convenções e tratados internacionais de redução da informalidade de que o Brasil é signatário; que tem a oferecer apenas um patriotismo de má-fé, tanto pelo saudosismo ao período ditatorial brasileiro quanto pela genuflexão e alinhamento incondicional à bandeira estadunidense (ou ao trumpismo, para sermos mais precisos). Somem-se a isso declarações polêmicas com o objetivo único de manter o fervor entre seus correligionários, deficiente articulação política e negacionismo científico; e agregue-se a estrutura socioeconômica brasileira, persistentemente desigual e informal: eis os elementos da equação de nossa tragédia, que exponenciou a disseminação do SARS-CoV-2 no Brasil.

Neste capítulo, analisaremos as crises que assolam o Brasil há alguns anos, incluindo as potencializadas pelo atual governo federal, chamando a atenção para os muitos problemas de gestão da pandemia pelos três entes federativos e suas consequências para a saúde pública e para a vida dos/

5. Ver Piaia e Nunes (2018). Recentemente, apresentadores do finado programa humorístico *Custe o Que Custar (CQC)* reconheceram que deram fama a Jair Bolsonaro. Contaram que o objetivo do programa era conseguir a qualquer custo uma declaração polêmica que rendesse alguma repercussão e, com ela, *ibope*. Jamais imaginaram que, com isso, estenderiam um tapete vermelho para apresentar o então deputado ao país.

as brasileiros/as. Daremos especial atenção ao impacto das desigualdades sociais e da informalidade na disseminação da doença e das mortes. Se os dados e pesquisas aqui analisados estão corretos, o mundo ideal de Bolsonaro, com a legislação trabalhista “próxima da informalidade”, poderia potencializar ainda mais a carnificina que hoje assistimos no país.

| CRISES ENTRELAÇADAS

Quando a pandemia aterrissou no Brasil, o país vivia um conjunto de crises entrelaçadas, todas sérias e profundas. A desaceleração econômica iniciada em 2011 tornou-se estagnação em 2014 e perda de PIB de cerca de 7% em 2015 e 2016, seguindo-se com crescimento muito baixo desde então (cerca de 1% ao ano). E embora o governo Bolsonaro alegue que, antes da pandemia, a economia estava “voando”, o PIB do primeiro trimestre de 2020 recuou 0,3% em comparação com o primeiro trimestre de 2019⁶. E as medidas de isolamento social começaram a ser adotadas apenas em meados de março⁷, não podendo ser responsabilizadas pelo PIB negativo.

Com isso, no início de 2020 o desemprego estava estacionado em torno de 12% da População Economicamente Ativa (PEA), atingindo quase 13 milhões de brasileiros. Se considerarmos o desemprego oculto pelo desalento, isto é, pessoas que gostariam de trabalhar, mas que desistiram de procurar emprego; o desemprego oculto pelo trabalho precário (pessoas que gostariam de estar em outra ocupação, mas não conseguem); a subocupação por insuficiência de horas trabalhadas; e a força de trabalho

6. Disponível em: https://www.jornaldocomercio.com/_conteudo/economia/2020/05/741125-pib-do-brasil-recua-1-5-no-primeiro-trimestre-segundo-ibge.html#:~:text=Os%20dados%20foram%20divulgados%20nesta,R%24%201%2C8%20trilh%C3%A3o. Acesso em outubro de 2020.

7. A primeira portaria do Ministério da Saúde sobre quarentena e isolamento social é de 11 de março de 2020. Ver: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2020-04/covid-19-veja-como-cada-estado-determina-o-distanciamento-social>. Acesso em outubro de 2020. As primeiras medidas de isolamento começaram a entrar em vigor nos últimos dias de março.

potencial além dos desalentados, isto é, pessoas que procuraram emprego, mas não estavam disponíveis para trabalhar na semana de referência, atingia-se no início de 2020 perto de 27 milhões de pessoas, ou 26% da PEA. Incluindo os trabalhadores informais (conta própria não contribuintes para a previdência e assalariados sem carteira), chega-se a 62 milhões de pessoas, ou perto de 60% da PEA. Isto é, às portas da pandemia, a vulnerabilidade social, expressa na precariedade da inserção produtiva das pessoas, atingia a imensa maioria dos ocupados e ocupadas no país, quadro agravado por rendas familiares média e mediana muito baixas: R\$ 3.228 e R\$ 1.600 respectivamente, segundo a PNADC-2020-1⁸, de onde se extraíram todos os dados deste parágrafo.

A desaceleração econômica iniciada em 2011⁹ teve um conjunto enorme de determinantes. Enumeramos apenas alguns deles. No plano externo, a adoção de políticas de austeridade por toda parte (Streeck, 2014; Blyth, 2013) e a redução do crescimento chinês que selou o fim do *boom* das commodities, impactaram fortemente as exportações do país. Foram importantes também a perda crescente de dinamismo da indústria brasileira, a queda acentuada do investimento produtivo privado e estatal, e graves problemas de gestão da economia por parte do governo Dilma Rousseff (PT), em particular a virada neoliberal de 2015, com draconiano ajuste fiscal numa economia que já vinha perdendo dinamismo (crescimento de 0,5% em 2014). A desoneração das folhas de pagamento de parcelas da atividade econômica, via transferência do financiamento da Previdência Social da folha de salários para o faturamento das empresas, retirou bilhões de reais da Previdência, alimentando o mantra neoliberal da crise previdenciária e da necessidade de sua reforma¹⁰. E a

8. Essa notação quer dizer Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – Contínua, primeiro trimestre de 2020.

9. Conferir no capítulo 1 deste livro uma análise do desempenho da economia no período recente e suas relações com a reforma trabalhista.

10. A controvérsia em torno do financiamento da Previdência Social é imensa no Brasil. Orientações políticas e ideológicas contaminam a avaliação de especialistas em contas públicas, em grande número apresentando dados “incontestáveis” tanto para sustentar que há déficit na Previdência e que a desoneração o aprofundou, aumentando a ur-

crise teve a ver também com os desdobramentos da Operação Lava Jato, que provocou a desarticulação e virtual destruição de algumas cadeias produtivas importantes, como a da construção naval, de petróleo e gás, construção civil e obras públicas e outros segmentos (De Paula e Moura, 2020), e abriu uma crise política que desembocaria no golpe parlamentar contra a presidenta Dilma Rousseff. A crise política iniciada com a Lava Jato passou a alimentar a crise econômica, e vice-versa.

A crise política remonta aos movimentos de junho de 2013, que desencadearam forças que politizaram todos os aspectos da sociabilidade, abrindo horizontes de expectativas e exponenciando demandas por melhores políticas públicas e sociais (Bringel e Players, 2015; Alonso e Miche, 2017; Cardoso, 2020). Junho de 2013 também trouxe à tona uma série de movimentos de direita e extrema direita que vinham passando despercebidos nas redes sociais e na internet (Rocha, 2019). Para muitos deles a esfera pública, os mundos cultural e intelectual, incluindo universidades e escolas de ensino fundamental, eram amplamente dominados por ideologias de esquerda. Os rincões da internet, portanto, eram um refúgio e um abrigo para esses grupos. Emersos em 2013, esses movimentos e coletividades virtuais tornaram-se hegemônicos nas ruas durante a campanha presidencial de 2014, e especialmente nas mobilizações de 2015-2016 que exigiram o impeachment da (recém-reeleita) presidenta Dilma Rousseff, que ocorreu em agosto de 2016 a partir de um processo ilegal (não houve crime de responsabilidade real), que foi aprovado pelo Supremo Tribunal Federal (STF) apesar das inúmeras decisões inconstitucionais tomadas pelo parlamento (Santos, 2017).

Isso abriu a caixa de Pandora na política brasileira, que contribuiu para corroer o pacto constitucional de 1988 e suas instituições, devido a uma extensa judicialização das relações políticas e sociais, também como

gência de uma reforma, quanto para sustentar o contrário, de que a Previdência é na verdade superavitária e que a reforma seria desnecessária. Ver, no primeiro caso, <https://www.institutomillennium.org.br/por-que-reformar-a-previdencia/>, um dos mais destacados porta-vozes dos interesses empresariais no debate público, e Nese e Giambiagi (2019). E no segundo, Anfip e DIEESE (2017) e Nulle e Moreira (2019).

consequência da Operação Lava Jato, que não só destruiu grandes setores econômicos, como desestruturou profundamente o sistema partidário e o sistema político de um modo geral. Isso colocou o Poder Judiciário e, em particular, o Supremo Tribunal Federal no centro da dinâmica política, e fez de magistrados idiossincráticos e que não devem explicações a nenhuma outra instância de poder, as figuras centrais da luta política. O ativismo judicial do STF foi fundamental para a erosão da Constituição como a última instância de justiça e de ordenamento da economia, da política e das relações sociais (Comin, 2017; Avritzer, 2018). Não se explica a eleição de uma figura de extrema direita, politicamente insignificante como Jair Bolsonaro, sem tradição partidária e sem campanha eleitoral visível¹¹, sem tocar no intenso ativismo judicial contra a Constituição e na desestruturação do sistema partidário pela Operação Lava Jato, apoiada pelo STF (como extensamente mostrado em Cardoso, 2020).

A eleição de Bolsonaro trouxe novos elementos para essa crise. O plano de governo depositado no Tribunal Superior Eleitoral (TSE) pela chapa do PSL intitulava-se “Projeto Fênix”¹². O recado é evidente. Seguindo na esteira do antipetismo largamente produzido pela relação espúria (via vazamentos seletivos) entre a Operação Lava Jato¹³ e a grande mídia (com

11. No Brasil, como se sabe, os candidatos têm acesso ao tempo livre nos meios audiovisuais tradicionais (canais de TV e rádio, que são concessões públicas), sendo o tempo distribuído proporcionalmente de acordo com o número de cadeiras que cada partido detém no Congresso Nacional. O partido de Jair Bolsonaro, ao qual aderiu em março de 2018 apenas para se candidatar à presidência e que tinha apenas um deputado, tinha direito a oito segundos diários. Portanto, sua campanha ficou restrita às ruas, às redes sociais e ao WhatsApp, e foi bastante obscura vis-à-vis o debate público.

12. Disponível em: http://divulgacandcontas.tse.jus.br/candidaturas/oficial/2018/BR/BR/2022802018/280000614517//proposta_1534284632231.pdf. Acesso em 21 de janeiro de 2020.

13. Recorde-se que, uma semana antes do pleito, a Lava Jato soltou a delação requestrada do ex-ministro Antônio Palocci incriminando Lula, e o juiz Sergio Moro reconheceu que isso poderia influenciar na eleição. Mais recentemente, um procurador de Curitiba admitiu que militou em favor de Bolsonaro. Ver: <https://www.brasil247.com/brasil/procurador-da-lava-jato-que-elegeu-bolsonaro-dizia-que-haddad-queria-acabar-com-a-operacao>. E o escândalo da Vaza-Jato (série publicada no site The Intercept e também na Folha de S.Paulo) acabou com qualquer dúvida a esse respeito.

a anuência e conivência do STF) suas oitenta páginas se dizem prontas para combater tudo aquilo que chamam de “o legado do PT”¹⁴, em particular a ineficiência e a corrupção.

Mas o plano estratégico da nova coalizão de poder vai além. Seu objetivo é enterrar a ordem constitucional de 1988 de uma vez por todas, em especial os capítulos dos direitos e garantias sociais, incluindo o direito do trabalho, os direitos humanos e os direitos à saúde e à educação públicas. O STF iniciou o processo, é preciso insistir, mas o ataque do novo governo à Constituição é frontal e multidimensional, não só tentando impor medidas inconstitucionais via Medidas Provisórias e decretos presidenciais, mas propondo e implantando reformas que miram na própria espinha dorsal da Constituição.

De fato, em março de 2019, em um jantar com líderes conservadores na embaixada brasileira em Washington (o guru da *alt-right* Steve Bannon, entre eles), Bolsonaro disse que o Brasil “não é um terreno aberto onde nós pretendemos construir coisas para o nosso povo. Nós temos é que desconstruir muita coisa. Desfazer muita coisa. Para depois nós começarmos a fazer”¹⁵. Seus alvos a desconstruir são os produtos da validação da ordem constitucional de 1988.

Ora, em larga medida, os governos liderados pelo PT podem ser lidos como a instanciação do projeto constitucional, com sua tentativa de consolidar o Estado de bem-estar social implícito naquele projeto, o que um importante intérprete denominou “reformismo fraco” (Singer, 2012). Por mais fraco que tenha sido, era um reformismo à moda antiga, isto é, voltado para a construção de mecanismos de proteção das populações que vivem de seu trabalho: investimentos

14. Com todos os seus delírios, como a suposta submissão às Farc, à Cuba, à Venezuela, além da constituição do Foro de São Paulo etc. Sobre esse último, observe a má-fé da afirmação contida em um plano de governo de candidato à presidência de uma das maiores economias do mundo: “Mais de um milhão de brasileiros foram assassinados desde a primeira reunião do Foro de São Paulo” (BOLSONARO, p. 12).

15. Disponível em: <https://valor.globo.com/brasil/noticia/2019/03/18/nos-temos-e-que-desconstruir-muita-coisa-diz-bolsonaro-durante-jantar.ghtml>. Acesso em agosto de 2020.

estatais, até ali inéditos em seu volume e escopo, em saúde, educação, habitação popular e infraestrutura urbana; programas de transferência de renda que tiraram milhões de brasileiros da miséria; acesso a patamares mínimos de conforto e bem-estar material por meio do consumo de massa estimulado pela melhoria da renda e pelo crédito barato etc.; suspensão do processo em curso nos governos FHC de desconstitucionalização dos direitos trabalhistas, e cancelamento de algumas portarias e decretos que flexibilizavam o uso do trabalho¹⁶, tudo isso num ambiente de preservação dos privilégios e garantias à renda e à riqueza dos mais ricos, numa estratégia de tipo *win-win* de conciliação de classe prevista na Constituição de 1988. Destruir a institucionalidade consolidada nos anos recentes é, portanto, destruir o legado petista, uma obsessão do governo atual.

De personalidade autoritária, Bolsonaro inaugurou uma forma de governo extremamente conflituosa¹⁷. Seu discurso inicial foi de condenação da “velha política”, em sua opinião uma forma corrupta de governança dependente de um Congresso ganancioso, acostumado a barganhar apoio político com o titular do Executivo federal em troca de ganhos pessoais ou partidários. Para contornar essa forma de governança, o presidente militarizou seu gabinete de uma forma sem precedentes na história do país: nove entre 22 ministros nomeados inicialmente eram militares do Exército, incluindo os quatro principais postos em torno do presidente. Quando a pandemia estava matando centenas por dia, um décimo militar assumiu o Ministério da Saúde, e o general empossado povoou a burocracia ministerial com 1,2 mil colegas de farda. Mais de seis mil militares ocupam cargos estratégicos na

16. Na verdade, como mostram Krein e Biavaschi (2015), os governos Lula adotaram políticas contraditórias nesse âmbito, em alguns casos na direção da redução de direitos (como a reforma da previdência dos servidores públicos) e em outros na direção contrária (como intervenções nos trâmites legislativos de medidas flexibilizadoras do mercado de trabalho).

17. Forma que lhe rendeu o trocadilho “presidencialismo de colisão”. Ver: <https://inteligenciapolitica.com.br/politica/presidencialismo-de-colisao/> <https://veja.abril.com.br/blog/noblat/o-presidencialismo-de-colisao/>.

Administração Federal. Ou seja, Bolsonaro despolitizou partes centrais da administração pública.

Durante 2019 e mais intensamente em 2020, o presidente estabeleceu relação cada vez mais conflituosa com o Congresso e o STF, instigando seus partidários nas redes sociais a vociferarem um radicalismo de extrema direita através de ameaças de morte e calúnias de reputação endereçadas a políticos e magistrados. O Congresso Nacional recebeu 62 pedidos de impeachment de partidos de oposição, organizações de trabalhadores e da sociedade civil (como Ordem dos Advogados do Brasil – OAB, e alguns movimentos sociais), enquanto Bolsonaro parecia se unir às Forças Armadas preparando um golpe de Estado. Alguns de seus seguidores, principalmente os três filhos mais velhos (um senador, um deputado federal, um vereador) insuflaram manifestações públicas elogiando o Exército e pedindo intervenção militar, e Bolsonaro participou de muitas delas sem equipamentos de proteção, negando a pandemia em áreas lotadas, cumprimentando o público, abraçando crianças etc., e elogiando as Forças Armadas como se estivessem apoiando suas intenções de golpe. O presidente chegou a sobrevoar a Esplanada dos Ministérios em helicóptero do Exército, com outros generais a bordo como forma de sinalizar (simbólica e materialmente) que (i) se julga acima dos outros poderes da República e (ii) tinha o apoio das Forças Armadas¹⁸.

À medida que a crise se agravava e a retórica de Bolsonaro se tornava mais ameaçadora, o STF aceitou uma acusação contra um grupo de seus apoiadores, patrocinadores e promotores de *fake news* e de ameaças contra as instituições políticas e judiciárias nas redes sociais (conhecido como “o gabinete do ódio”). O Judiciário também acolheu denúncia contra seu filho, o senador Flávio Bolsonaro (ex-PSL, atual Republicanos), por corrupção quando era deputado estadual no Rio de Janeiro. O presidente da Câmara dos Deputados,

18. Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/noticia/2020/05/24/bolsonaro-rebate-stf-usa-helicoptero-da-presidencia-para-sobrevoar-ato-de-apoio-e-participa-de-aglomeracao-em-meio-a-pandemia.ghtml>. Acesso em outubro de 2020.

Rodrigo Maia (DEM), também entrou em campo contra as ações autoritárias do presidente¹⁹.

Ou seja, os outros dois poderes da República passaram a se movimentar para impedir um golpe de Estado, enquanto as Forças Armadas manifestavam tardiamente seu respeito à Constituição. Em junho de 2020, quando o miliciano Fabrício Queiroz, figura central na investigação do esquema de corrupção²⁰ no gabinete de Flávio Bolsonaro (que também havia trabalhado para o presidente e cujos parentes haviam sido funcionários do gabinete de Jair Bolsonaro enquanto ele era deputado federal, isto é, Queiroz é ligado a todo o clã) foi preso, e a palavra “impeachment” ganhou o debate público, Bolsonaro recuou. Permaneceu mudo por mais de um mês, enquanto nos bastidores ele e os militares ao seu redor acenavam para o Supremo e o Congresso, articulando uma trégua. A crise política esfriou e Bolsonaro cedeu à “velha política”, distribuindo cadeiras no governo federal a um grupo de partidos políticos “gananciosos”, trançando assim uma rede de segurança no Congresso para evitar um processo de impeachment.

Em outubro, a crise política foi aparentemente contida com a indicação de um magistrado católico para o STF, com beneplácito dos partidos da base aliada (de codinome “centrão”, um eufemismo para o fisiologismo histórico dos partidos que o compõem, sempre dispostos a apoiar o governo da vez em troca de recursos orçamentários e cargos públicos), e de figuras eminentes do próprio STF; e com a trégua entre o presidente da Câmara dos Deputados e o ministro Paulo Guedes (da Economia) em torno da agenda das reformas neoliberais, incluindo o aprofundamento da reforma trabalhista.

19. O presidente da Câmara Rodrigo Maia escreveu em seu Twitter: “o mundo inteiro está unido contra o coronavírus. No Brasil, temos de lutar contra o corona e o vírus do autoritarismo. É mais trabalhoso, mas venceremos. Em nome da Câmara dos Deputados, repudio todo e qualquer ato que defenda a ditadura, atentando contra a Constituição”. Tal declaração denota, é claro, movimentos reais nessa direção por parte do presidente. Consulte https://www.em.com.br/app/noticia/politica/2020/04/19/interna_politica,1140210/maia-sobre-bolsonaro-defender-golpe-e-crueldade-imperdoavel.shtml. Acesso em agosto de 2020.

A abordagem conflituosa da política durante todo o primeiro semestre de 2020 teve consequências significativas para a tragédia da Covid-19. Desde a promulgação da Constituição de 1988, Bolsonaro é o presidente com menor índice de aprovação de suas iniciativas legislativas²¹. Das 48 Medidas Provisórias promulgadas em 2019, 24 simplesmente não foram votadas pelo Congresso e perderam a validade²². E a maioria das medidas para aliviar as consequências da pandemia da Covid-19 foram promulgadas como medidas provisórias, muitas das quais ainda aguardam a apreciação do Congresso enquanto escrevemos. Este é apenas um sintoma de uma crise maior de governança que, ao lado da conflitividade política, agravou a crise sanitária.

| O VÍRUS ENCONTRA UM FORTE ALIADO

Depois de muito hesitar, o governo Bolsonaro acabou adotando medidas para mitigar os impactos da pandemia nas empresas e na população mais vulnerável. No caso desta última, o governo destinou aos trabalhadores informais (incluindo domésticos), os desempregados e os beneficiários do Programa Bolsa Família, uma ajuda emergencial de R\$ 600 por mês, durante três meses, depois estendida por mais três meses²³. Se mãe e chefe da família, a pessoa tinha direito a R\$ 1.200 por

21. Disponível em: <http://www.diap.org.br/index.php/governo-bolsonaro/89892-13-mps-perdem-validade-nos-6-meses-do-segundo-ano-do-governo-bolsonaro-2>. Acesso em agosto de 2020.

22. A Medida Provisória é prerrogativa do presidente criada pela Constituição de 1988. Uma vez promulgada, ela tem força de lei imediata. Porém, se o Congresso não apreciá-la em 120 dias, ela perde a validade. Se aprovada com emendas, o presidente pode vetá-la. E o Congresso pode aprová-la como está ou rejeitá-la. O presidente, então, depende da boa vontade do parlamento, mesmo para governar via medidas provisórias.

23. Vale notar que o governo propôs R\$ 200 por três meses, o Congresso sinalizou que aumentaria o valor para R\$ 500 e o governo, talvez para reduzir os danos, decretou o valor de R\$ 600 via Medida Provisória, depois transformada em lei. Ver <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,bolsonaro-diz-que-estuda-medidas-para-ajudar-trabalhadores-autonomos-e-socorro-a-aereas,70003238357>. Acesso em outubro de 2020. Foi decisiva a atuação dos partidos de esquerda e do movimento

mês. A partir de outubro, o auxílio emergencial foi definido em R\$ 300, programado para expirar em dezembro de 2020.

O auxílio emergencial (ou “Corona-Voucher” como pretendido pelo Ministério da Economia) garantiu renda para domicílios onde viviam 107 milhões de brasileiros e brasileiras (dados de agosto de 2020²⁴). Esse percentual relativamente alto contrasta com a realidade de 46 milhões de pessoas inicialmente “invisíveis” para o programa. Os critérios de obtenção do auxílio exigiam documentos e registro por meio de aplicativo de celular (que a população extremamente vulnerável não possui). O desenho da política pública foi simplesmente desastroso: o aplicativo gerava uma senha que expirava rapidamente, dificultando o preenchimento do formulário de inscrição. Além disso, milhões de brasileiros não têm conta em banco, levando a população a se aglomerar em filas quilométricas nos arredores de bancos e órgãos públicos, para conseguir sacar o benefício – expondo ainda mais ao vírus uma população que vive em situação de precariedade e vulnerabilidade. Seja como for, em agosto de 2020, segundo a PNAD COVID19, 107 milhões de pessoas viviam nos 30 milhões de domicílios que informaram ter recebido alguma parcela do auxílio. Não se pode negar o impacto social do programa. Jair Bolsonaro não foi o mentor da ideia, tendo sido, de fato, coagido pelo Congresso a adotar as políticas, mas elas tiveram efeitos indiscutíveis em seus índices de aprovação, como mostraram as pesquisas de opinião²⁵.

Cabe mencionar, de passagem, o fato de que os algoritmos do auxílio emergencial foram incapazes de filtrar adequadamente a população alvo, e centenas de milhares de servidores públicos, militares e trabalhadores formais regularmente ocupados tiveram suas inscrições aceitas ou foram incluídos automaticamente no Cadastro Único, e receberam uma ou mais

sindical (em particular as centrais sindicais) no Congresso. Ver: <https://opapajaca.com/2020/03/9715/>. Acesso em outubro de 2020.

24. Dados da PNAD COVID19 tabulados para este estudo.

25. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/poder/2020/08/aprovacao-a-bolsonaro-sobe-e-e-a-melhor-desde-o-inicio-do-mandato-diz-datafolha.shtml>. Acesso em outubro de 2020.

parcelas do auxílio²⁶. Mais ainda, 4% das famílias entre as 20% mais ricas receberam o auxílio em agosto, ou perto de 1,2 milhões de domicílios. E eles abocanharam 3,3% do total desembolsado naquele mês, ou perto de R\$ 1 bilhão. Os 40% mais pobres ficaram com 72,5% do total pago. A Tabela 1 mostra os detalhes²⁷.

Tabela 1 - Domicílios que receberam o auxílio emergencial, auxílio pago por domicílio (média) e total de auxílios pagos, segundo decis de renda familiar per capita (agosto)			
Renda familiar em decis	Média por domicílio	Número de domicílios	Total pago (R\$)
10% mais pobres	1.031	6.118.341	6.310.039.412
20	1.019	5.430.705	5.534.698.335
30	910	4.889.285	4.450.940.746
40	824	4.074.365	3.357.747.104
50	793	3.450.564	2.734.697.938
60	768	1.888.200	1.450.355.187
70	769	1.678.070	1.290.017.341
80	775	1.396.462	1.082.803.395
90	736	912.981	671.576.969
10% mais ricos	782	303.617	237.332.410
Total	900	30.142.591	27.120.208.838

FONTE: PNAD COVID19 – AGOSTO.

No caso das empresas, foi criado o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com o singelo acrônimo de BEm. Originalmente, o projeto do governo era dar às empresas o direito de suspender os contratos de trabalho dos trabalhadores formais sem qualquer contrapartida salarial e sem ajuda do governo aos trabalhadores, que ficariam três meses em casa sem salários. Diante da pressão de empresas e das organizações dos trabalhadores, em particular as centrais sindicais, o BEm forneceu crédito às empresas para o pagamento dos salários dos contratos suspensos,

26. Disponível em: https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2020/07/14/inter-nas_economia,1166797/mais-de-396-mil-servidores-militares-receberam-auxilio-irregularmente.shtml. Acesso em setembro de 2020.

27. Note-se que o governo alega ter pago mais de R\$ 60 bilhões em agosto, mas as famílias afirmam ter recebido apenas R\$ 27 bilhões.

sendo que o teto por trabalhador foi o teto do seguro-desemprego. Segundo o portal do programa, o BEm teria beneficiado, até novembro de 2020, 1,4 milhões de empresas e 9,8 milhões de trabalhadores²⁸, ou cerca de um terço do mercado formal de trabalho. Esses números, porém, não estão em linha com os dados disponíveis em outras fontes.

Com efeito, deixando clara sua lealdade de classe, o ministro Paulo Guedes escolheu salvar as grandes empresas (incluindo os bancos) em vez das pequenas e médias (as quais criam 66% dos empregos). Na fatídica reunião de 22 de abril de 2020, quando o país foi apresentado ao circo de horrores de uma reunião entre o presidente e seus ministros e auxiliares, Guedes disse: “Nós vamos ganhar dinheiro usando recursos públicos pra salvar grandes companhias. Agora, nós vamos perder dinheiro salvando empresas pequeninhas”²⁹. O ministro não estava brincando. O programa destinou R\$ 17 bilhões aos bancos privados, equivalentes a 85% dos recursos do programa, e os bancos deveriam entrar com os 15% restantes, atingindo R\$ 20 bilhões. Os recursos seriam emprestados a juros de 3,75% ao ano, e os riscos de eventuais calotes ficavam por conta das instituições financeiras. Os bancos, obviamente, supondo que as pequenas empresas corriam risco maior de quebrar, impuseram muitas barreiras de acesso ao crédito, na prática inviabilizando-o para a imensa maioria das pequenas e médias empresas.

Numa profecia que se retroalimentou, as empresas sem acesso ao crédito, de fato, quebraram: até a primeira quinzena de junho de 2020, apenas 12,7% das firmas do país tiveram acesso ao crédito emergencial destinado ao pagamento de salários, segundo o IBGE³⁰. Pela mesma pesquisa sabemos que 716 mil empresas entre as mais de 1,3 milhão que

28. Dados em <https://servicos.mte.gov.br/bem/>. Acesso em novembro de 2020.

29. Disponível em: <https://economia.ig.com.br/2020-05-22/vamos-perder-dinheiro-salvando-empresas-pequeninhas-diz-guedes.html>. Acesso em janeiro de 2021.

30. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/investigacoes-experimentais/estatisticas-experimentais/28291-pesquisa-pulso-empresa-impacto-da-covid-19-nas-empresas.html?=&t=downloads&utm_source=covid19&utm_medium=hotsite&utm_campaign=covid_19- arquivo Excel referente à primeira quinzena de junho de 2020. Acesso em novembro de 2020.

tinham suspenso atividades em razão da pandemia haviam encerrado suas atividades definitivamente, 90% delas de pequeno porte (até 49 empregados). Nada menos que 39,4% ou 282 mil empresas, atribuíram o encerramento diretamente à crise sanitária. Isso terá enorme impacto negativo na recuperação pós-pandemia, pois as taxas de desemprego ficarão muito altas por longo período em razão da destruição de postos de trabalho. Somado à negação dos riscos da pandemia pelo presidente, isso alimentou a agitação social e a pressão para voltar ao trabalho.

Esses são sintomas de grave crise de governança. Não houve medidas coordenadas para combater a pandemia. É fato que o governo federal chegou a cogitar seguir as diretrizes da Organização Mundial de Saúde (OMS), quando o país contabilizava apenas alguns casos positivos. No entanto, os sinais de que uma pandemia inevitavelmente impactaria os (magros) resultados econômicos do país reorientaram as estratégias e discursos do governo federal. Obcecado com sua reeleição, Bolsonaro passou a usar de suas prerrogativas constitucionais para impedir o isolamento social. Conseqüentemente, as instituições – que já mantinham forte desalinhamento em razão dos conflitos provocados pelo presidente – entraram em rota de colisão. Nas primeiras semanas, quando os governadores deram os primeiros passos para estabelecer o isolamento social para toda a população, o presidente afirmou que a doença não passava de “uma gripezinha”, e o governo federal propôs o “isolamento vertical”, ou quarentena restrita a idosos e pessoas com doenças pré-existentes, e tentou coibir os estados de fechamento de aeroportos. Foi elaborada uma campanha publicitária contra o distanciamento social que dizia: “O Brasil não pode parar”³¹. Como forma de apaziguar os ânimos, o presidente do STF, de maneira bastante pedante, chegou a declarar que o país deveria adotar um “isolamento diagonal”³², evitando medidas extremas. Es-

31. Disponível em: <https://valor.globo.com/politica/noticia/2020/03/27/planalto-diz-que-campanha-contra-isolamento-tem-carater-experimental.ghtml>. Acesso em agosto de 2020.

32. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/justica/noticia/2020-04/toffoli-defende-saida-diagonal-para-isolamento-por-novo-coronavirus>. Acesso em agosto de 2020.

pecialistas entraram fortemente no debate público argumentando que o chamado “isolamento vertical” não conteria o surto e que desconsiderava a precariedade e a alta densidade populacional da maioria das residências brasileiras, principalmente nas favelas e bairros mais pobres.

O imbróglio institucional só se resolveria cerca de um mês após a primeira morte no país, com a apreciação pelo STF da Medida Provisória contra o isolamento social expedida pelo governo federal. A decisão estabeleceu que estados e municípios poderiam impor restrições à circulação e definir quais atividades seriam ou não suspensas. No entanto, a ausência de estratégias institucionais conjuntas coordenadas pelo governo federal teve consequências. Naquele momento, o país ultrapassou mil mortes e, como era de se esperar em relação a uma doença que se espalha em escala exponencial, em pouco tempo alguns sistemas hospitalares entraram em colapso e governos tiveram que alugar frigoríficos para alocar temporariamente os cadáveres. Isso aconteceu em Manaus, Belém e Fortaleza.

O Ministério da Saúde teve um terceiro titular nomeado após a recusa, pelos dois anteriores (ambos médicos), de seguir a ordem do presidente de impor a Cloroquina e a Hidroxicloroquina como protocolo de tratamento padrão do Sistema Único de Saúde (SUS). O ministério foi entregue a um general do Exército, como já dissemos, e a primeira medida foi impor a Cloroquina ao SUS, porque Bolsonaro acredita que o remédio é um tratamento eficaz³³. O próprio presidente contraiu o vírus e exigiu tratamento com Hidroxicloroquina, alardeando que o remédio salvou sua vida. Os laboratórios farmacêuticos do Exército direcionaram muito dinheiro e

33. Impossível dizer se por puro sarcasmo ou mero descaso (ou ambos), o fato é que na mesma semana em que o Brasil se tornou o segundo país no mundo a contabilizar 150 mil óbitos pela Covid-19, o referido ministro admitiu que “não sabia nem o que era o SUS”. Ou seja, o general não tinha experiência nem como usuário do sistema, quiçá, gestão institucional ou conhecimento sobre saúde coletiva. Isso reforça em muito a tese de que ele foi colocado no cargo apenas para bater continência à cloroquina. Ver: <https://noticias.uol.com.br/politica/ultimas-noticias/2020/10/07/nem-sabia-o-que-era-sus-diz-ministro-da-saude-em-lancamento-de-campanha.htm>. Acesso em outubro de 2020.

energia para a produção dos dois medicamentos em vez de antibióticos e vacinas, seu dever original. O ministério também mudou a metodologia de contagem de contaminados e mortos, subestimando fortemente os números reais, e deixou de divulgar os dados em seu site. Após protestos da OMS e a constituição de um consórcio de veículos de imprensa, que passou a coletar e publicar diariamente estatísticas sobre a evolução da doença, o Ministério da Saúde retomou os registros oficiais dos dados.

O Brasil está entre os países que menos testam. Em outubro de 2020, menos de 9% da população haviam sido testados³⁴, e apesar das promessas de exames massivos, o presidente Bolsonaro se opôs a isso e as importações de exames ficaram a cargo dos estados. O ministro Paulo Guedes alardeou que um “amigo inglês” forneceria ao país 40 milhões de testes por mês³⁵, o que jamais se concretizou. Desinformação, notícias falsas, negacionismo e necropolítica norteiam as ações do governo federal. Quando as mortes chegaram a cem mil, Bolsonaro disse apenas: “Vamos tocar a vida. Tocar a vida e buscar uma maneira de se safar desse problema”³⁶. E eximiu-se de qualquer responsabilidade, com um argumento de má-fé, ou mesmo mentiroso: afirmou que o STF havia determinado que o combate à doença cabia a estados e municípios. O Tribunal na verdade decidiu que os dois entes federativos tinham o direito de impor restrições, bloqueios ou qualquer outra coisa, não que o governo federal estava proibido de tomar suas próprias medidas. Bolsonaro simplesmente lavou as mãos, tendo recursos econômicos e de poder para agir de outro modo.

O negacionismo induz a que as pessoas não se cuidem. As declarações do presidente politizam o debate e constroem até mesmo quem gostaria de seguir as orientações e protocolos de proteção individual e higiene.

34. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/saude-e-ciencia/2020/10/covid-19-brasil-200-mil-mortos-denuncia-epidemiologista/>. Acesso em outubro de 2020.

35. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/04/04/coronavirus-guedes-diz-que-negocia-com-reino-unido-parceria-para-testagem-em-massa.ghtml>. Acesso em setembro de 2020.

36. Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/noticia/2020/08/06/vamos-tocar-a-vida-diz-bolsonaro-sobre-pais-atingir-a-marca-de-100-mil-mortos-por-coronavirus.ghtml>. Acesso em setembro de 2020.

Em julho de 2020, quando o país ultrapassava 1,7 milhão de casos confirmados, Bolsonaro ridicularizava com expressões homofóbicas quem estivesse próximo dele usando máscara³⁷. Em diversas ocasiões caminhou na direção de funcionários e políticos à sua volta apenas para zombar, perante os presentes, de quem ousasse adotar protocolos de higiene. E claro – cena que se repetiu continuamente –, estimulou ou quando não, coagiu as pessoas a cumprimentá-lo com abraços e apertos de mão.

| INICIATIVAS ALTERNATIVAS

Diante do negacionismo sanitário do governo federal³⁸, algumas iniciativas interessantes vieram à tona. Os estados da Região Nordeste (NE) fizeram do recém-criado Consórcio do Nordeste um meio para coordenar as ações sanitárias dos nove estados da Região, onde vivem quase 60 milhões de brasileiros (28% da população total)³⁹. Foi criado um Comitê Científico de Combate ao Coronavírus, reunindo renomados cientistas, médicos e epidemiologistas do NE para coletar, sistematizar e analisar dados sobre a evolução da doença na Região, para subsidiar as políticas públicas dos governadores de uma forma que nenhuma outra Região fez, para não falar do governo federal⁴⁰.

A incidência da Covid-19 foi realmente contida no início da pandemia, enquanto o Consórcio NE negociou ventiladores diretamente

37. Disponível em: https://www.huffpostbrasil.com/entry/coronavirus-mascara-viado_br_5f060c25c5b63a72c33c2c1e. Acesso em outubro de 2020.

38. Até o uso de máscaras de proteção foi capturado pelo negacionismo que, ao invés de ser entendido como uma forma de prevenção e controle da pandemia, teria se transformado em instrumento político para somente criticar o governo.

39. O Consórcio Interestadual de Desenvolvimento Sustentável do Nordeste foi criado em fevereiro de 2020 para coordenar ações conjuntas, investimentos e políticas públicas na região (como compras coletivas de EPIs, medicamentos e importação de testes, por exemplo). Todos os governadores pertencem a partidos de oposição ao governo Bolsonaro. Ver: <https://jc.ne10.uol.com.br/canal/politica/nacional/noticia/2020/02/11/governadores-inauguram-sede-do-consorcio-nordeste-em-brasil-399586.php>. Acesso em agosto de 2020.

40. Disponível em: <https://www.comitecientifico-ne.com.br/>. Acesso em agosto de 2020.

com a China, construiu hospitais de campanha e aumentou o número de leitos de UTI preparando-se para uma eclosão mais forte. No final de outubro, porém, cinco dos nove estados do Nordeste estavam acima (às vezes 50% acima) da média nacional em termos de mortes por milhão de habitantes, e em alguns estados, como o Ceará (1.039 mortos por milhão até outubro de 2020), o sistema de saúde entrou em colapso em abril com a doença atingindo o interior, onde os leitos de hospitais públicos eram escassos, levando centenas de pessoas para a capital Fortaleza. O mesmo aconteceu em Sergipe (954 mortos por milhão até outubro de 2020).

A combinação de altos níveis de informalidade e pobreza nas capitais, e poucos recursos do SUS no interior, parece responder pela maior parte da incapacidade desses estados de seguir políticas de contenção bem-sucedidas, ou de tratar parte da população afetada.

O contrário aconteceu na Bahia (473 mortos por milhão até outubro de 2020), o estado mais populoso da Região. A informalidade também é alta no estado, mas na capital Salvador uma política de testes sistemáticos ajudou a detectar e isolar os mais vulneráveis, enquanto o distanciamento social parece ter sido mais eficaz mesmo nas áreas mais pobres. O SUS atendeu a demanda real, e a coordenação das ações do prefeito de centro-direita de Salvador com o governador de esquerda da Bahia foi fundamental para o sucesso do Estado⁴¹. Muitas cidades tiveram que enfrentar toque de recolher e sérias restrições de circulação, enquanto portos, aeroportos e estradas estratégicas foram fechados⁴². A maioria das medidas foi sugerida ou projetada pelo Comitê Científico do NE. No entanto, isso não impediu a maioria dos estados da Região de atingir uma “fase de saturação” em agosto⁴³.

41. Disponível em: <https://bahiaeconomica.com.br/wp/2020/03/30/rui-costa-e-acm-neto-estao-no-caminho-certo-mas-precisam-dar-inicio-a-testagem-massiva-da-populacao/>. Acesso em agosto de 2020.

42. Disponível em: <http://www.secom.ba.gov.br/2020/04/152898/Entenda-as-medidas-de-combate-ao-coronavirus-na-Bahia.html>. Acesso em agosto de 2020.

43. Disponível em: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/1136/1703>. Acesso em agosto de 2020.

Em outras regiões, muitos estados não conseguiam chegar a acordos com seus vizinhos, o que levou movimentos sociais, ONGs e outras associações da sociedade civil em favelas e áreas mais pobres a tomar medidas para proteger suas comunidades e bairros. A Central Única das Favelas (CUFA), por exemplo, mobilizou sindicatos de trabalhadores, empresas, ONGs e doadores individuais, e conseguiu fornecer cestas básicas e renda para mais de novecentas mil famílias distribuídas em quase cinco mil favelas no Brasil. O coletivo Redes da Maré, rede de favelas do Rio de Janeiro, em parceria com pesquisadores de diferentes universidades brasileiras (Universidade Federal do Rio de Janeiro, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Universidade Católica do Rio de Janeiro) e a Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz) estabeleceu um plano de ação com foco nas especificidades das favelas (condições de moradia, infraestrutura, acessibilidade etc.) e forneceu cestas básicas, produtos de limpeza e higiene pessoal, atendimento à população em situação de rua, equipamentos de proteção individual, desinfecção de ruas e calçadas, apoio a artistas e grupos culturais locais, entre outras iniciativas importantes. Além disso, essas organizações disseminaram conteúdos sobre prevenção e cuidados especiais porta a porta, bem como por jornais comunitários, vídeos, *newsletters* online e outras mídias, atingindo mais de quarenta mil residentes em dezesseis comunidades. O Movimento Unido dos Camelôs (MUCA) forneceu cestas básicas e produtos de higiene pessoal a milhares de trabalhadores informais e organizou protestos (observando distância social) para exigir diretrizes específicas relacionadas ao direito ao trabalho (regulamentação de galpões, feiras noturnas, parcelamento de impostos etc.), o direito à cidade (ocupação do espaço público) e o direito à vida (medidas de combate à pandemia; revogação do projeto de lei que autoriza o uso de armas de fogo pelos guardas municipais).

Associações, movimentos sociais, instituições públicas e privadas, e universidades têm se empenhado na construção de redes solidárias para conter o avanço da pandemia entre Povos e Comunidades Tradicionais como indígenas, quilombolas, caiçaras, pescadores, ri-beirinhos, entre outras comunidades, muitas das quais na região ama-

zônica e no Xingu. Quando o país ultrapassou cem mil mortes pela Covid-19, o movimento Coalizão Negra por Direitos, que congrega mais de 150 organizações e coletivos do movimento negro, entrou com pedido de impeachment contra o presidente Jair Bolsonaro, qualificando o desprezo e a negligência do governo federal como crime de responsabilidade no combate à pandemia – que atingiu principalmente as populações mais vulneráveis.

Foram importantes, também, as iniciativas do movimento sindical. As seis maiores centrais do país (CUT, FS, UGT, CTB, NCST e CSB) uniram esforços para propor medidas de proteção ao Congresso e aos governos, dentre elas a oferta de sedes e colônias de férias de suas federações e confederações para transformação em hospitais de campanha, com potencial para até cinco mil leitos (Campos, 2020)⁴⁴.

| DESIGUALDADE

Dentre as muitas dimensões dos efeitos da pandemia no mundo do trabalho, chamamos a atenção para dois deles: a desigualdade social e a informalidade. Quando associadas à pobreza, as desigualdades sociais denotam que parte considerável da população vive sob a díade de vulnerabilidade e precariedade, sem acesso ao saneamento básico, moradia digna, água potável e cuja renda (muitas vezes intermitente) nem sempre é suficiente para comprar artigos básicos de higiene (incluindo sabão e álcool), sem falar nos equipamentos de proteção individual (EPIs). No começo da pandemia, antes da chegada do auxílio emergencial, muitas famílias pobres de fato se mostraram privadas de recursos para se proteger, em comunidades nas quais o distanciamento social era simplesmente impossível, tendo em vista a densidade de moradores por cômodo nos domicílios e por quilômetro quadrado nas cidades.

No entanto, o Brasil possui um sistema nacional de saúde, integral, universal e gratuito, produto da Constituição Federal de 1988: o Sistema

44. Um balanço sobre o sindicalismo na pandemia pode ser verificado no capítulo 10 do presente livro.

Único de Saúde (SUS). Conforme apontado por Croda *et al.* (2020), o SUS já tinha expertise no combate a epidemias e outras doenças respiratórias, como a H1N1 (influenza A) e a Síndrome Respiratória Aguda Grave (SRAG). O controle da epidemia de Zika (2015-2016), por exemplo, mostrou que o Brasil era um dos líderes mundiais em pesquisas científicas sobre epidemias, ao conseguir demonstrar a correlação entre a infecção viral com a microcefalia infantil. E o SUS e seus parceiros foram capazes de produzir diversos insumos laboratoriais em sua rede descentralizada de laboratórios, como o Biomanguinhos/Fiocruz, no Rio de Janeiro, e o Instituto Butantan, em São Paulo. Como consequência, muitos analistas presumiram que o país estava em posição relativamente melhor em termos de capacidades estatais para minimizar os impactos sociais da Covid-19 (Peci, 2020). No entanto, isso foi apenas parcialmente verdade.

Se o SUS foi, de fato, priorizado nas duas primeiras gestões do Partido dos Trabalhadores (PT), o gasto federal per capita começou a diminuir já em 2012, durante o primeiro mandato de Dilma Rousseff⁴⁵, fruto da desaceleração econômica iniciada em 2011, com quedas constantes nas taxas de crescimento do PIB até o crescimento próximo de zero em 2014, seguindo-se a recessão em 2015/16, que levou a novos cortes. Após o golpe de 2016, o presidente Temer continuou desestruturando o sistema favorecendo empresas e planos privados de saúde. Quando o orçamento federal foi congelado a partir de 2017 (ou seja, o orçamento efetivamente executado em 2016 foi definido como o teto para os gastos públicos dos 20 anos seguintes, atualizado apenas pela inflação), os cortes aumentaram⁴⁶. Às portas da crise sanitária, o SUS havia perdido R\$ 20 bilhões,

45. O gasto per capita do governo federal em saúde subiu 40% entre 2004 e 2011, e começou a cair em 2012 (-2%) e 2013 (-10%). Em 2016, o gasto per capita foi 12% menor do que em 2011. Ver Piola, Benevides e Vieira (2018, p. 19).

46. Disponível em: <https://www.brasiledefato.com.br/2018/05/31/governo-corta-verbas-da-educacao-e-da-saude-para-bancar-diesel-mais-barato>. Acesso em 2020. Ver Vieira, Piola e Benevides (2019). Como mostram esses autores, o gasto federal como proporção do PIB cresceu entre 2015 e 2017, mas como houve perda de 7% no PIB entre 2015 e 2016, de fato o gasto absoluto federal caiu naqueles dois anos, subindo um pouco em 2017.

ou cerca de 20% do orçamento de 2016⁴⁷. As deficiências estruturais do sistema ficaram mais evidentes.

De fato, antes da pandemia, apenas 9,8% dos municípios brasileiros tinham leitos de Unidade de Terapia Intensiva (UTI) nos hospitais⁴⁸. E dos cinquenta mil disponíveis no país, apenas 22 mil pertenciam ao SUS⁴⁹. Nesse ponto, fica evidente o peso das desigualdades sociais. O país estava se aproximando de dez mil mortes quando seguradoras privadas de saúde ofereceram helicópteros equipados com UTI para resgatar os ricos de Belém (PA) do colapso dos leitos hospitalares locais, e transportá-los com segurança para hospitais renomados em outras cidades importantes⁵⁰, a um custo de transferência de cerca R\$ 100 mil. Enquanto isso, as pessoas mais pobres enfrentavam o dilema de morrer em casa ou nas filas dos hospitais⁵¹.

Ademais, no Brasil, excluindo a idade como principal fator de risco, pessoas negras (inclusive pardas) apresentam risco de mortalidade (*efeito horizontal*) significativamente maior do que pessoas brancas (Baqi *et al.*, 2020). Esse não é um fator congênito para a mortalidade, evidentemente, mas a expressão das desigualdades sociais⁵² instanciadas na cor da pele dos brasileiros. Não é surpresa, também, que as regiões com melhores taxas de desenvolvimento socioeconômico apresentem

47. Disponível em: <https://economia.ig.com.br/2020-03-21/cortes-no-sus-e-teto-de-gastos-sao-desafios-no-combate-ao-coronavirus.html>. Acesso em outubro de 2020.

48. Disponível em: <https://valor.globo.com/brasil/noticia/2020/05/08/menos-de-10-dos-municipios-do-pais-tem-leito-de-uti-aponta-ibge.ghtml>. Acesso em agosto de 2020.

49. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/saude/ultimas-noticias/redacao/2020/03/19/nove-em-cada-10-cidades-do-pais-nao-tem-leito-de-uti-e-exportam-pacientes.htm>. Acesso em agosto de 2020.

50. Disponível em: <https://epoca.globo.com/sociedade/coronavirus-ricos-de-belem-es-capam-em-uti-aerea-de-colapso-nos-hospitais-da-cidade-1-24412850>. Acesso em agosto de 2020.

51. Reportagem do *El País* aponta que até o final de agosto de 2020, mais de quatro mil pessoas com “perfil de covid” morreram enquanto esperavam a disponibilidade de um leito de terapia intensiva no SUS em seis estados brasileiros (Rio de Janeiro, Rio Grande do Norte, Minas Gerais, Espírito Santo, Bahia e Maranhão). Ver: <https://brasil.elpais.com/brasil/2020-08-26/mais-de-4000-pessoas-com-covid-19-morreram-a-espera-por-um-leito-de-uti-em-seis-estados-brasileiros.html>. Acesso em outubro de 2020.

52. Conferir no capítulo 3 deste livro uma discussão sobre as desigualdades ocupacionais.

as menores taxas de comorbidade (*efeito vertical*). Isso ajuda a explicar por que a vida boêmia em um dos bairros mais caros da América Latina (Leblon, no Rio de Janeiro) voltou à normalidade enquanto o país ultrapassava 1,5 milhão de casos de diagnóstico positivo e sessenta mil mortes. Quatro meses foram suficientes para que a desigualdade informasse quem viveria para contar às próximas gerações as agruras de passar por uma pandemia, e quem morreria de Covid-19.

A Tabela 2 oferece uma imagem clara desse problema. Ela mostra a taxa de mortalidade de pacientes internados por Covid-19 de março a outubro de 2020 (em hospitais privados e no SUS). Os anos de escolaridade estão fortemente correlacionados com o status (ou classe) social no Brasil. Cardoso e Prêteceille (2020), por exemplo, mostram que se uma pessoa tem curso superior, ela tem 85% de probabilidade de figurar em uma posição de classe média ou superior⁵³. Portanto, mover-se dos estratos mais baixos para os mais altos em termos de escolaridade significa subir na estrutura social e, como pode ser visto, reduzir fortemente as chances de ser morto pelo SARS-CoV-2. Uma pessoa analfabeta, se internada com Covid-19, tem 254% mais chances de morrer do que uma pessoa com mais de doze anos de estudo.

Tabela 2 - Taxa de mortalidade de pacientes hospitalizados com Covid-19 no Brasil, segundo escolaridade (01 de março a 05 de outubro)

Escolaridade	N. hospitalizados	Taxa de mortalidade
Sem escolaridade / analfabeto	11.465	54,5
Até 5 anos de escolaridade	40.018	44,2
De 6 a 9 anos	27.016	37,5
De 10 a 12	44.439	27,2
Mais de 12 (ensino superior)	21.101	21,4
Crianças	3.260	9,6
Ignorado	141.799	34,2
Total	289.098	34,4

FONTE: MICRODADOS DO SIVEP GRIPE.⁵⁴

53. A taxa de mortalidade da categoria “Ignorados” (abrangendo mais de 50% do total) nos faz supor que a maioria deles pertence aos estratos de escolaridade mais baixos.

54. Essa base de dados é a mais confiável do país em relação à SRAG, pois os hospitais

| INFORMALIDADE

Cerca de seis meses após a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarar a pandemia do novo coronavírus, a América Latina (e a América do Sul, em particular) se tornou a região mais afetada do mundo em termos de número de mortes⁵⁵. Como dissemos, além da desigualdade, existe outro elemento responsável pelo aumento exponencial da gravidade da situação latino-americana: a persistente informalidade do mercado de trabalho. De acordo com os padrões da Organização Internacional do Trabalho (OIT), para ser considerada informal, uma pessoa não deve estar, na lei ou na prática, sujeita à legislação trabalhista nacional (seguridade social, férias anuais remuneradas, auxílio-doença etc.). Ou seja, são trabalhadores que têm pouco ou nenhum apoio governamental. Além disso, sua renda é sensivelmente mais baixa em comparação com os trabalhadores formais e, na maioria das vezes, eles e elas precisam “vender o almoço para comprar a janta”.

No caso da pandemia, a tragédia nas sociedades em que a informalidade é um elemento constituinte da estrutura das oportunidades de vida é que, em sua maioria, as pessoas ganham sua renda com transações comerciais ou com prestação de serviços por meio do contato físico direto, seja nas ruas, nos mercados populares, nas pequenas bancas de alimentos ou produtos, no trabalho doméstico etc. As necessárias políticas de distanciamento social para prevenir a transmissão comunitária do vírus, portanto, impactam sobremaneira os meios de obtenção de renda dos trabalhadores informais.

devem informar ao Ministério da Saúde todas as internações por qualquer síndrome respiratória. A taxa de mortalidade da Covid-19 é, provavelmente, muito superior aos números oficiais (cerca de 150 mil no início de outubro de 2020). Na base de dados SIVEP-Gripe, 39% das 690 mil internações hospitalares de fevereiro a 5 de outubro de 2020 devido a SRAG foram classificadas como “indeterminadas”, com uma taxa de mortalidade de 21% (em comparação com 34,4% da Covid-19). Provavelmente, a maioria desses casos foi na verdade Covid-19, o que aumentaria o número real de mortes em cerca de 35%.

55. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/mundo/america-latina-e-caribe-e-regiao-do-mundo-com-mais-mortes-pela-covid-19/#:~:text=A%20Am%C3%A9rica%20Latina%20se%20tornou,AFP%20baseada%20em%20dados%20oficiais>. Acesso em outubro de 2020.

No Brasil, cerca de 35 milhões de trabalhadores informais (assalariados sem carteira, autônomos não contribuintes para a previdência social, trabalhadores domésticos) foram severamente afetados pela Covid-19⁵⁶. São pessoas que, para chegar ao trabalho, precisam enfrentar o transporte público lotado. Não à toa, estudo da Unifesp para a cidade de São Paulo mostrou que a correlação entre os bairros onde as pessoas usam veículos particulares para transporte e o número de casos positivos foi de apenas 0,39 em julho, sendo substancialmente maior nos bairros onde a principal forma de deslocamento para o trabalho é por transporte público (0,80) ou a pé (0,78)⁵⁷. Nas palavras do coordenador da pesquisa, Kazuo Nakano, “a quantidade de viagens por transporte coletivo explica 80% da quantidade de óbitos”. Isso explica em parte porque o Brasil tinha cerca de 13,7% dos óbitos em razão da Covid-19 no mundo (em outubro de 2020), enquanto os brasileiros são 2,5% da população mundial.

A informalidade e a precariedade das condições de trabalho, almejadas pelo presidente Bolsonaro como “mundo ideal” para as empresas e objetivo da reforma trabalhista tal como definida aqui, estão associadas a outros efeitos da pandemia. Embora necessário e muito bem-vindo tendo em vista a necessidade de isolamento social, o auxílio emergencial representou perda substancial de renda para os trabalhadores informais. No primeiro trimestre de 2020, portanto às portas da pandemia, a renda média dos trabalhadores por conta própria foi de R\$ 1.341, segundo a PNAD Contínua 2020-1, e eles eram 16,8 milhões de brasileiros. Dos domésticos, R\$ 990, e eles eram seis milhões. Os assalariados sem carteira eram onze milhões de brasileiros, e sua renda média foi de R\$ 1.550. Ou seja, a ajuda reduziu a renda de 36 milhões de brasileiros entre um terço e a metade do que recebiam, em

56. O dado é da PNAD Contínua, 1º trimestre de 2020. Inclui também os empregadores com apenas um empregado e que não contribuíam para a previdência social.

57. Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/equilibrioesaude/2020/08/mortes-por-covid-19-tem-mais-relacao-com-autonomos-donas-de-casa-e-transporte-publico.shtml?utm_source=newsletter&utm_medium=email&utm_campaign=newsfolha. Acesso em agosto de 2020.

média, antes da pandemia. Isso significou retirar de circulação cerca de R\$ 64 bilhões de reais por mês, para uma população que não poupa e que, portanto, faz girar a economia com o pouco que ganha, quase tudo gasto com as necessidades básicas de alimentação, vestuário, moradia, transporte e saúde. Como os aportes mensais aos beneficiários ficou em cerca de R\$ 26 bilhões, em média, segundo a PNAD-COVID, a maior parte destinada aos desempregados e beneficiários do programa Bolsa Família, os trabalhadores informais afetados pela expressiva perda de renda viram-se compelidos a retornar ao trabalho. Na verdade, parte substancial deles/as nunca deixou de trabalhar.

De fato, em maio de 2020 uma proporção minoritária dos ocupados (18,1%) estava afastada do trabalho em função da pandemia, segundo a PNAD COVID19⁵⁸. As taxas eram mais altas nas ocupações tipicamente informais, como empregadas/os domésticas/os (29%), vendedores ambulantes, feirantes, comerciantes de rua (41%), cabeleireiros, manicures e afins (igualmente 40%) e cuidadores/as (28%). Mas entre maio e agosto, a taxa de não trabalho havia caído para apenas 4,7%, e a relação entre a variação nessa taxa e a proporção de trabalhadores informais na ocupação está expressa na Tabela 3. Com R^2 superior a 0,43, a relação é clara, ainda que não linear. Quanto mais informais as ocupações, maiores as taxas de retorno ao trabalho, confirmando o que se disse sobre a insuficiência do auxílio emergencial em suprir as necessidades básicas das famílias beneficiadas. A relação é clara também quanto ao ramo, se bem que, neste caso, a função é exponencial, isto é, se intensifica com o aumento da informalidade do ramo. A informalidade está associada a menores taxas de isolamento social por horas não trabalhadas, logo, de maior exposição ao vírus nas ruas, no trabalho e, sobretudo, no transporte público.

58. O questionário da pesquisa pergunta aos que estavam afastados do trabalho na semana anterior, a razão do afastamento. E aos que tinham trabalho, quantas horas trabalharam na semana anterior. A proporção que utilizamos é dos que responderam estarem afastados em função da pandemia e terem trabalhado zero horas.

Tabela 3 - Relação entre a taxa de informalidade na ocupação e no ramo de atividade e a taxa de retorno ao trabalho entre maio e agosto de 2020

Tinha trabalho mas não trabalhou na semana					
Maio		Frequência	Porcentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	00	191905883	91,0	91,0	91,0
	1,00	18963518	9,0	9,0	100,0
	Total	210869401	100,0	100,0	
Não trabalhou					
Junho		Frequência	Porcentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	00	196244564	93,0	93,0	93,0
	1,00	14755978	7,0	7,0	100,0
	Total	211000542	100,00	100,0	

FORNTE: PNAD-COVID, MAIO-AGOSTO.⁵⁹

Além disso, investigação realizada por pesquisadores do Instituto de Economia da Universidade Federal do Rio de Janeiro (IE/UFRJ) em parceria com o Institut de Recherche pour le Développement (IRD, França) observou forte correlação entre a proporção de trabalhadores informais de um determinado município, o número de casos positivos e o de óbitos (Roubaud *et al.*, 2020). Analisando os dados disponíveis para as 5.570 cidades brasileiras, o modelo econométrico estimou que cada 10 pontos percentuais a mais na proporção de informais está associado a um aumento de 29% na taxa de contágio e 38% na taxa de mortalidade pela Covid-19⁶⁰.

A pandemia afetou também as perspectivas ocupacionais de homens e mulheres – estas foram afetadas de forma bem mais intensa, expondo reiterada dimensão das desigualdades entre os sexos no Brasil. Pela PNAD Contínua, no primeiro trimestre de 2020, portanto às por-

59. No grupo de ocupações foi suprimido um *outlier* (mais de dois desvios padrão da média).

60. O estudo encontrou, ainda, taxas de mortalidade mais elevadas na população de raça/cor e etnia preta e parda e também entre os mais pobres – um aumento de 10 pontos percentuais no total de pobres em determinada cidade prevê aumento de 73% no número de óbitos.

tas da explosão pandêmica⁶¹, 11,4 milhões de pessoas (4,3 milhões de homens e 7,1 milhões de mulheres) em idade ativa disseram que não procuraram trabalho, mas que gostariam de trabalhar. Em agosto, pela PNAD-COVID esse número superou 27 milhões de pessoas, sendo 10,4 milhões de homens e 16,6 milhões de mulheres. Mais da metade das mulheres não procurou trabalho porque teve que cuidar de afazeres domésticos em agosto. No primeiro trimestre de 2020, essa proporção não atingia 26% das mulheres⁶². Entre os homens no primeiro trimestre de 2020, apenas 2% alegaram não ter procurado trabalho por causa das tarefas domésticas, e em agosto a proporção ainda foi de meros 3,3%. Tradicionalmente responsáveis pelo cuidado dos filhos, cônjuges e parentes, as mulheres tiveram que deixar a força de trabalho em maior proporção por essa razão específica⁶³.

Somando as pessoas que gostariam de ter trabalhado e as que não gostariam, 75 milhões em idade ativa estavam fora da força de trabalho em agosto, sendo que 17 milhões (ou 23%) atribuíram o fato diretamente à pandemia (dez milhões de mulheres). Isso dá uma dimensão da subestimação do desemprego, que computa apenas as pessoas que efetivamente tomaram providências para encontrar trabalho. À medida que a pandemia arrefeça, ou que o auxílio emergencial de R\$ 300 se mostre insuficiente para as despesas correntes, essas pessoas devem passar a pressionar o mercado de trabalho em busca de ocupação. A taxa de desemprego, na casa dos 14% em setembro de 2020, deve aumentar substan-

61. A primeira morte por Covid-19 no país ocorreu em 19 de fevereiro. Em 31 de março, o Ministério da Saúde reconhecia 4.683 casos da doença, com 167 mortes. Ver: <https://www.sanarmed.com/linha-do-tempo-do-coronavirus-no-brasil>. Acesso em 21 jan 2021.

62. Os bancos de dados não são estritamente comparáveis nesse quesito. A PNAD Contínua pergunta primeiro se a pessoa procurou trabalho, e para os que respondem “não” pergunta se gostaria de ter trabalhado. E apenas para quem responde “sim” pergunta o motivo de não ter tomado providência para buscar trabalho. A PNAD-COVID também pergunta primeiro se a pessoa procurou trabalho, mas para todos os que respondem “não”, ela pergunta o motivo de não ter tomado providência. Isso aumenta muito o número de respondentes deste quesito.

63. Ver também Bridi *et al.* (2020), sobre as relações de gênero diante do crescimento do *home office*.

cialmente, sobretudo em razão do fechamento de empresas e a destruição de postos de trabalho. E o fenômeno é mais intenso entre as mulheres.

| CONCLUSÃO

Iniciativas descentralizadas de combate à pandemia, como as adotadas por estados e municípios brasileiros, por mais importantes que tenham sido (pois mostram que algumas autoridades públicas sensíveis agiram para proteger as pessoas no território que governam; e também mostram que pelo menos parte da população mais vulnerável não estava apática e decidiu tomar suas vidas nas mãos, contra todas as probabilidades), revelaram-se insuficientes para conter a doença. Pode ser que muitas vidas tenham sido poupadas por causa delas, ou seja, o desastre poderia ter sido muito pior. Mas, na verdade, não sabemos a real extensão da infecção (os exames são escassos) e até mesmo o número real de mortos.

De fato, entre 1 de março e 5 de outubro de 2020, o número de mortos por SARS não classificada como Covid-19 (57,8 mil) foi 13,4 vezes superior ao do mesmo período de 2019 (4,3 mil)⁶⁴. Isso é uma indicação clara de que os números de mortes estão subestimados em pelo menos cinquenta mil casos. Além disso, milhares de pessoas morrem em suas casas, sem nunca terem acesso ao SUS, e são enterradas como “mortas por causas naturais”. Em comparação com o período 2015-2019, essas mortes estão 23% acima em 2020⁶⁵. E porque os hospitais só testam para Covid-19 aqueles que chegam até eles com problemas respiratórios, muitos mortos por outras complicações (rins, coração, cérebro, fígado) que podem ser causadas pelo SARS-CoV-2 não são diagnosticadas como tal. Ou seja, os brasileiros não conhecem a real incidência da doença. Reconhecido mundialmente pela expertise estatística em saúde, o Brasil enfrenta agora as consequências do boicote sistemático do governo federal às informações oficiais.

64. Fonte: microdados do SIVEP-Gripe tabulados para este capítulo.

65. Dados do Conselho Nacional dos Secretários de Saúde (CONASS). Isso significa 150 mil óbitos a mais que o esperado pela média, *descontando* as mortes com diagnóstico positivo para SARS-CoV-2.

O governo federal gastou cerca de 12% do PIB em ajuda a empresas (a maioria das quais grandes empresas, incluindo multinacionais e bancos), empregados formais e também à população mais vulnerável. Mas não conseguiu salvar as pequenas e médias empresas. O programa de subsídios projetado para elas foi implantado de forma falha. Em vez de usar os bancos públicos para empréstimos subsidiados, lastreados pelo Tesouro Federal, o dinheiro foi entregue aos bancos privados, que impuseram inúmeras barreiras ao acesso devido à previsão de inadimplência durante a crise. Em junho de 2020, como mostramos, cerca de 700 mil pequenas e médias empresas haviam fechado para sempre, destruindo alguns milhões de empregos formais.

Uma das consequências sociais pouco percebidas da doença no Brasil diz respeito à centralidade dos idosos nas estratégias de sobrevivência de milhões de famílias pobres. Cerca de 66% dos aposentados recebem um salário mínimo (SM) de estipêndio mensal. Esses trabalhadores contribuíram com 25 a 30 anos para o INSS durante sua vida profissional. Aqueles que não contribuíram e cuja renda per capita familiar seja inferior a metade do SM têm direito ao Benefício de Prestação Continuada – BPC, equivalente a um SM mensal. Nada menos que cinco milhões de brasileiros (crianças e adultos) dependem exclusivamente dessas duas fontes de renda de seus familiares idosos, segundo dados da PNAD Contínua. Uma vez que se deve esperar que entre a população mais vulnerável a taxa de subestimação das mortes é maior (muitas nunca chegam aos hospitais); e quando sabemos que pessoas com 60 anos ou mais são superiores a 50% das vítimas, pode-se imaginar os próximos impactos na vida e na renda de milhões de brasileiros vulneráveis.

Provavelmente, milhares de vidas poderiam ter sido salvas se as autoridades públicas tivessem forçado os hospitais privados a abrigar pacientes do SUS quando as instalações locais do Sistema entraram em colapso. Nada as impedia de atuar como a cidade de Bogotá, na Colômbia, que assumiu a administração de leitos hospitalares privados e os disponibilizou, segundo critérios de proximidade, para os casos mais graves de Covid-19. Ao contrário, o governo federal agiu contra as intenções dos

outros dois poderes executivos (estadual e municipal), o que por sua vez os levou a abrir hospitais de campanha da noite para o dia, muitos dos quais não atendiam a critérios mínimos de segurança ou possuíam equipamentos básicos de saúde, com péssimas condições de trabalho e higiene, além de atrasos nos salários de médicos e enfermeiras, para não falar nos escândalos de corrupção em secretarias de saúde de alguns estados.

Consequência dessa governança conflituosa e irresponsável: por mais de três meses, a partir de meados de maio, o Brasil registrou mais de mil mortes por dia. A taxa começou a diminuir ligeiramente apenas no final de agosto, mas ainda em outubro o país contava de 500 a 600 mortos por dia. E enquanto escrevemos, nos aproximamos das 215 mil mortes, ou mais de mil por milhão de habitantes, uma das maiores taxas do mundo.

A maioria das mortes afetou a população submetida a condições de vulnerabilidade e precariedade, em particular os/as trabalhadores/as informais. A informalidade, nessa perspectiva, está muito longe de significar modernização das relações de trabalho, como quer o discurso governamental. Ao tornar ainda mais vulneráveis as condições de trabalho e de vida das populações que vivem do trabalho, a informalidade expõe riscos múltiplos, e neste momento, está fortemente associada à letalidade da pandemia. Ao associar informalidade ao termo “modernização”, Bolsonaro age de má-fé. Atribui valência positiva a uma condição laboral que, de fato, representa imenso retrocesso civilizatório. Destruir o direito do trabalho como projeto de governo é a expressão mais saliente da indiferença moral da elite governante em relação ao destino da maioria subalterna. E tudo isso sob aplausos de seus aliados no mundo das finanças e das grandes empresas, ou do grande capital.

Por fim, cabe mencionar uma vez mais o estudo de Roubaud *et al.* (2020). Um resultado em particular recebeu destaque na imprensa, e foi apelidado de “efeito Bolsonaro” nos números da pandemia. Trata-se da correlação entre o resultado da votação em primeiro turno na eleição presidencial de 2018, e a expansão da Covid-19 e sua mortalidade. Um aumento de 10% no número de votos em favor de Bolsonaro está associado a um acréscimo de 11% no número de casos positivos da doença e de 12% no número de óbitos.

O modelo inclui todos os municípios brasileiros, e corrobora os achados de pesquisadores da Universidade da Carolina do Norte (EUA) e de Bocconi⁶⁶ (Itália) junto a uma amostra de 255 municípios brasileiros, mostrando que a taxa de contágio nas cidades pró-Bolsonaro, em março de 2020, era 18,9% maior em comparação àquelas em que o candidato não figurou em primeiro lugar. Trata-se de demonstração cabal, estatisticamente significativa, de que o presidente e seu exemplo, por atos e palavras, estão positivamente associados a maiores taxas de letalidade da Covid-19.

| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alonso, Angela; Miche, Ann. (2017). Changing repertoires and partisan ambivalence in the new Brazilian protests. *Bulletin of Latin American Research*, Vol. 36, N. 2, pp. 144-159.

Associação Nacional dos Auditores Fiscais da Receita Federal do Brasil - ANFIP / Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE. (2017). *Previdência: reforma para excluir?* Brasília: Anfip/Dieese. Disponível em: <http://fundacaoanfip.org.br/site/wp-content/uploads/2017/02/Previd%C3%A4ncia-Reformar-para-excluir-Docemento-Completo.pdf>. Acesso em: out. 2020.

Avritzer, Leonardo. (2018). “Operação Lava Jato, judiciário e degradação institucional”, in Fábio Kerche e João Feres Júnior (eds.). *Operação Lava Jato e a democracia brasileira*. São Paulo: Contracorrente, pp. 37-52.

Baqui, Pedro *et al.* (2020). Ethnic and regional variations in hospital mortality from COVID-19 in Brazil: a cross-sectional observational study. *The Lancet Global Health* Disponível em [https://www.thelancet.com/journals/langlo/article/PIIS2214-109X\(20\)30285-0/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/langlo/article/PIIS2214-109X(20)30285-0/fulltext). Acesso em: out. 2020.

Blyth, Mark. (2013). *Austerity. The history of a dangerous idea*. Oxford, Oxford University Press.

Bourdieu, Pierre. (1998). *Contrafogos*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.

66. <https://oglobo.globo.com/sociedade/cidades-pro-bolsonaro-registraram-maior-taxa-de-contagio-pela-covid-19-indica-estudo-24409329>. Acesso em outubro de 2020.

Bridi, Maria A. C. *et al.* (2020), *O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19 - Relatório Parte II*. Disponível em <https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/condicoes-de-trabalho/202-o-trabalho-remoto-home-office-no-contexto-da-pandemia-covid-19-parte-ii>. Acesso em: out. 2020.

Bringel, Breno M.; Pleyers, Geoffrey. (2015). Junho de 2013... dois anos depois. Polarização, impactos e reconfiguração do ativismo no Brasil. *Nueva Sociedad*, número especial em português, outubro. Disponível em http://nuso.org/media/articles/downloads/COY1_Bringel_Pleyers.pdf. Acesso em: dez. 2019.

Campos, Anderson. (2020). *Sindicalismo no contexto de pandemia no Brasil: primeiras impressões*. Disponível em <https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/sindicalismo/177-sindicalismo-no-contexto-de-pandemia-no-brasil-primeiras-impressoes>. Acesso em: out. 2020.

Cardoso, Adalberto. (2020). *À beira do abismo. Uma sociologia política do bolsonarismo*. Rio de Janeiro: Amazon.

Cardoso, Adalberto. Prêteceille, Edmond. (2020). *Classes médias no Brasil. Estrutura, perfil, condições de vida, mobilidade social e participação política*. Rio de Janeiro: UFRJ (no prelo).

Comin, Alvaro. (2017). O futuro não é mais o que costumava ser: a crise brasileira em perspectiva internacional. *Novos Estudos CEBRAP*, Número Especial, Junho, p. 59-70.

Croda, Julio *et al.* (2020). COVID-19 in Brazil: advantages of a socialized unified health system and preparation to contain cases. *Revista da Sociedade Brasileira de Medicina Tropical*, Vol. 53, <https://doi.org/10.1590/0037-8682-0167-2020>.

De Paula, Luiz Fernando; Moura, Rafael. (2019). A Lava Jato e a crise econômica brasileira, *Jornal dos Economistas*, n. 360, agosto. Disponível em <https://www.corecon-rj.org.br/anexos/C1D017FCEE732F4E1B9B4E13C46AD36E.pdf>. Acesso em: dez. 2019.

Filgueiras, Vitor. (2019). “As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade”, in José D. Krein, Renata Oliveira e Vitor Filgueiras (orgs.), *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas: Curt Nimuendajú.

Fraschina, Santiago. (2020). Infografía. Observatorio de Políticas Públicas. Protección Social. Universidad Nacional de Avellaneda. <https://www.un-dav.edu.ar/index.php?idcateg=198>. Retrieved on July 27 (2020).

Gentilini, Ugo; Almenfi, Mohamed; Orton, Ian; Dale, Pamela. (2020). Social Protection and Jobs Responses to COVID-19. *World Bank Group*. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/33635>. Acesso em: jul. 2020.

ILO. “Women and men in the informal economy: a statistical picture.” *International Labour Office, Geneva*. (2018).

Krein, José Dari ; Biavaschi, Magda Barros” . (2015). Brasil: os movimentos contraditórios da regulação do trabalho dos anos 2000. *Cuadernos del Cendes*, Vol. 32, No. 89, 47-82. Disponível em http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-25082015000200004&lng=es&tlng=pt. Acesso em: nov. 2020.

Nese, Arlete; Giambiagi, Fabio. (2019). *Fundamentos da previdência complementar. Da administração à gestão de investimentos*. São Paulo, GEN/Atlas.

Nulle, Andressa Lopes; Moreira, Cássio S. (2019). A Previdência Social: reforma ou há alternativas? *Economia e Sociedade*, Vol. 28, No. 3, 791-819. Epub December 13. Disponível em <https://doi.org/10.1590/1982-3533.2019v28n3art08>.

Peci, Alketa. (2020). A resposta da administração pública brasileira aos desafios da pandemia. *Revista de Administração Pública*. Vol. 54, No. 4, <http://dx.doi.org/10.1590/0034-761242020>.

Piaia, Victor; Nunes, Raul. (2018). “Política, entretenimento e polêmica: Bolsonaro nos programas de auditório.” *IESP nas eleições*. Disponível em: <http://iespnaseleicoes.com.br/politicaentretenimento-e-polemica-bolsonaro-nos-programas-de-auditorio/>. v. 7, p. 26-45. Acesso em: out. 2020.

Piola, Sergio F.; Benevides, Rodrigo P. S.; Vieira, Fabíola S. (2018). Consolidação do gasto com ações e serviços públicos de saúde: trajetória e percalços no período de 2003-2017. *Texto para Discussão*, No. 2439. Rio de Janeiro: Ipea.

Rocha, Camila. (2019). “Imposto é Roubo!” A formação de um contrapúblico ultraliberal e os protestos pró-impeachment de Dilma Rousseff. *Dados, Revista de Ciências Sociais*, vol. 62, n. 3, p. 1-42.

Roubaud, François; Razafindrakoto, Mireille; Saboia, João; Castilho, Marta; Pero, Valéria. (2020). The *municipios* facing COVID-19 in Brazil: socio-economic vulnerabilities, transmission mechanisms and public policies. Texto para Discussão 032/2020, IE-UFRJ.

Santos, Wanderley G. (2017). *A democracia impedida. O Brasil no século XXI*. Rio de Janeiro: FGV.

Singer, André. (2012), *Os sentidos do lulismo: reforma gradual e pacto conservador*. São Paulo, Companhia das Letras.

Streeck, Wolfgang. (2014), *Buying time. The delayed crisis of democratic capitalism*. London, Verso, 2014.

Vieira, Fabíola S.; Piola, Sergio F.; Benevides, Rodrigo P. S. (2019). Vinculação orçamentária do gasto em saúde no Brasil: resultados e argumentos a seu favor. *Texto para Discussão*, n. 2516. Rio de Janeiro: Ipea.

CAPÍTULO 9

O IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA NO SINDICALISMO BRASILEIRO: REAÇÕES E RESISTÊNCIAS

ANDERSON CAMPOS, ANDRÉIA GALVÃO,
PATRÍCIA LEMOS E PATRÍCIA VIEIRA TRÓPIA

| INTRODUÇÃO

A reforma trabalhista de 2017, a despeito do pequeno lapso de tempo transcorrido desde sua implantação, alterou substantivamente a regulação das relações de trabalho no Brasil, contribuindo para rebaixar o nível dos direitos existentes e intensificar a desproteção do trabalhador (Krein *et al.*, 2018; Krein e Vêras, 2019). Em meio a um contexto já marcado pelo aumento do desemprego e da informalidade, as modificações instituídas¹ afetam a base de representação sindical (Galvão, 2019a), base restrita aos trabalhadores assalariados formalizados, reduzindo a composição das categorias e aumentando o “percentual de trabalhadores não filiados a sindicatos e não cobertos por convenções e acordos coletivos” (Campos, 2020, p. 1). Ao mesmo tempo, tornam as condições para a negociação mais adversas à defesa dos direitos dos trabalhadores (Scherer, 2019), sobretudo porque a derrogação de direitos via negociação coletiva passa a ser permitida.

Assim, não obstante ter sido justificada por seus autores como uma forma de estimular a negociação coletiva e fortalecer os sindicatos, a

1. Dentre as modificações instituídas, destacamos: as novas formas de contratação precárias, como a criação do contrato intermitente, do autônomo permanente exclusivo e do *home office*; a ampliação das possibilidades de utilização do contrato parcial e temporário; a permissão para a terceirização de qualquer atividade; a despadroneização da jornada e da remuneração.

reforma produz o exato oposto. Os sindicatos experimentam dificuldades em fechar acordos, devido à maior pressão patronal para instituir cláusulas desfavoráveis aos trabalhadores. O fim da obrigatoriedade da intermediação sindical na homologação das rescisões contratuais e a possibilidade, assegurada pela reforma, de negociação individual de alguns direitos enfraquecem, quando não esvaziam o papel dos sindicatos.

O fim da obrigatoriedade do imposto sindical, por sua vez, afetou as finanças dos sindicatos² e reduziu o ritmo de abertura de novas entidades, que registrou queda em 2019³, evidenciando o papel decisivo que a existência dessa fonte de recursos desempenhava para a criação de novas organizações. Diversas pesquisas desenvolvidas no âmbito da Rede de Estudo e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (RE-MIR) têm procurado investigar os impactos da reforma sobre o movimento sindical. Esses estudos, efetuados sobretudo ao longo do primeiro ano de vigência, apontam que a reforma legaliza práticas já consagradas nas negociações coletivas, especialmente nos setores marcados por condições de trabalho mais precárias e com sindicatos mais frágeis (Galvão e Teixeira, 2018; Galvão *et al.*, 2019); que a reação sindical à reforma foi politicamente defensiva, evidenciando a ausência de uma estratégia comum; e que as principais inovações se dão no campo financeiro (Véras *et al.*, 2019; Galvão, 2019a).

Entre as iniciativas identificadas para aumentar a receita dos sindicatos, destacamos a introdução da taxa negocial como contrapartida pela negociação de acordos e convenções coletivas, e as campanhas de sindicalização. Porém, a conquista de novos filiados é prejudicada pela

2. Os dados disponíveis indicam uma expressiva queda na arrecadação do imposto sindical em 2018 e 2019, o que acarretou uma redução de 98% no valor repassado aos sindicatos e 97% no valor destinado às centrais, relativamente ao ano de 2017. Ver: https://www.poder360.com.br/economia/imposto-sindical-cai-96-em-2-anos-de-r-364-bilhoes-para-r-128-milhoes/?fbclid=IwAR3Nm4gO7xLZaWthDq_sazMitNFRq2iqRFNjb_5iJR-dUvjVekOLTtScnFA.
3. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/estado-conteudo/2019/08/26/sem-contribuicao-sindical-obrigatoria-caem-pedidos-de-abertura-de-sindicato.htm>.

proliferação de diferentes tipos de contrato⁴, pelos efeitos do discurso do empreendedorismo entre os trabalhadores, pelas campanhas de difamação dos sindicatos, bem como pelo ambiente político-ideológico adverso à organização e à ação coletiva. Por fim, os sindicatos procuraram ajustar suas despesas por meio da demissão de funcionários, venda de patrimônio, redução de gastos com comunicação e, sobretudo, da suspensão do apoio financeiro a movimentos sociais.

O presente artigo pretende verificar se, passados três anos de vigência da reforma trabalhista de 2017, as tendências detectadas nos estudos anteriores se consolidaram. Para isso, é necessário, antes de mais nada, considerar que o contexto atual difere, em vários aspectos, daquele em que a reforma foi implementada. Além de intensificar o processo desencadeado pela reforma trabalhista, propondo e aprovando um conjunto de medidas que ampliam a retirada de direitos, o governo Bolsonaro trata os movimentos sociais de modo geral, e o sindical em particular, como inimigo a ser derrotado, o que repercute sobre a forma de ação dos sindicatos e no posicionamento das centrais sindicais. Além disso, a pandemia da Covid-19 incide sobre uma situação que já era negativa para os trabalhadores e suas organizações, introduzindo uma nova dimensão à crise econômica e política que se arrasta desde 2015: a dimensão sanitária e humanitária, dado o aumento da vulnerabilidade decorrente das necessidades de isolamento social. Essas mudanças no contexto afetam o sindicalismo e, conseqüentemente, impactam suas estratégias.

A fim de verificar se as tendências identificadas ao longo do primeiro ano de implementação da reforma trabalhista se mantiveram ou se alteraram, este artigo se propõe a sistematizar os principais efeitos da reforma sobre o movimento sindical a partir da análise de duas centrais sindicais distintas: CUT e CSP-Conlutas. Que estratégias organizativas e políticas estas duas centrais sindicais e suas entidades de base têm definido e praticado? Que formas de reação e de resistência CUT e CSP-Conlutas têm

4. Consultar o capítulo 4 (Krein e Teixeira), nesta coletânea, sobre a baixa incidência de algumas das novas formas contratuais.

entabulado na conjuntura pós-reforma trabalhista, considerando-se as particularidades trazidas pelo governo Bolsonaro e pela pandemia? Que diferenças e semelhanças podem ser identificadas entre as duas centrais?

Para responder a estas perguntas, este artigo toma como fontes duas pesquisas de campo inéditas que dão continuidade àquelas anteriormente citadas. Realizamos a) *surveys* com delegados da CUT e CSP-Conlutas, centrais que promoveram seus congressos em 2019⁵ e b) entrevistas estruturadas com dirigentes nacionais de quatro centrais sindicais: CUT, CSP-Conlutas, CTB e UGT⁶. Neste artigo, abordaremos fundamentalmente as entrevistas com Sérgio Nobre, então presidente da CUT, e Atnágoras Lopes, da secretaria da executiva nacional da CSP-Conlutas. No entanto, faremos, de forma episódica, algumas referências às entrevistas realizadas com os presidentes da UGT, Ricardo Patah, e da CTB, Adilson Araújo, como um contraponto para ilustrar em que medida o posicionamento das duas centrais se estende ou não para outras⁷.

-
5. A equipe de pesquisa do 4º congresso Nacional da CSP-Conlutas, realizado entre 3 e 6 de outubro de 2019 em Vinhedo, estado de São Paulo, foi composta por Andréia Galvão, Dari Krein, Guilherme Caldas, José Renato Pereira, Jucyara de Carvalho Maia, Patrícia Rocha, Patrícia Vieira Trópia, Pietro Rodrigo Borsari e Reginaldo Euzébio Cruz. Foram validados 702 questionários. A equipe de pesquisa do 13º Concut, que ocorreu entre 7 e 10 de outubro de 2019, na Praia Grande, estado de São Paulo, foi composta por: Anderson Campos, Andreia Galvão, Dari Krein, Máisa Calazans Silva, Marcos Minari, Marilane Teixeira e Patrícia Rocha Lemos, da Unicamp, Felipe Augusto Goes, Gabriel Vighy de Carvalho e Júlia Giorgi Mariano (USP) e Camila Rafanhin (UFPR). Foram validados 1.107 questionários. Agradecemos à Débora Saraiva Mendes pela inserção dos dados e à Rosilene Gelape pela montagem e consistência do Banco de Microdados.
 6. Tanto os *surveys* quanto as entrevistas são parte de uma pesquisa mais ampla, fruto de uma parceria entre o Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho (Cesit-Unicamp) e o Ministério Público do Trabalho. A CUT também respondeu por escrito às perguntas que lhes enviamos por ocasião do contato inicial para a entrevista.
 7. Embora haja um vasto material sobre essas centrais sindicais, que compreende pesquisas em congressos anteriores, resoluções de congressos e documentos por elas produzidos, optamos por focar o artigo na análise desse material inédito, de modo a evidenciar os achados da pesquisa.

Por meio dos *surveys* foi possível captar o perfil socioeconômico e a percepção das lideranças sindicais da CUT e da CSP-Conlutas sobre os impactos da reforma trabalhista sobre as entidades filiadas. Por sua vez, as entrevistas com os representantes das centrais foram além de sua percepção sobre a reforma. Realizadas nos meses de junho e julho de 2020, as entrevistas também abordaram o impacto da pandemia da Covid-19 sobre as relações de trabalho e a atuação sindical.

Embora algumas estratégias vislumbradas pelas lideranças das centrais extrapolem a sobrevivência financeira e se voltem para as novas formas de financiamento, representação e organização política, visando ao fortalecimento e à unidade sindical, as entidades sindicais e as filiadas definem respostas e adotam ações bem mais pragmáticas em seu cotidiano. Por esse motivo, usamos duas expressões distintas ao longo do texto: reações, para nos referir a esse tipo de resposta mais restrita e pragmática, e estratégias, para nos referir a respostas mais abrangentes e que envolvem mudanças de natureza organizativa e/ou política.

O texto se divide em quatro partes. Na primeira, apresentamos um perfil das lideranças das entidades sindicais filiadas à CUT e CSP-Conlutas. Na segunda, destacamos os impactos da reforma, conforme a percepção dessas lideranças e, na terceira, as principais reações do movimento sindical diante desses impactos. Por fim, apontamos suas estratégias para combater os novos retrocessos provocados pelo governo Bolsonaro e pelas medidas adotadas no contexto da pandemia.

1. BREVE PERFIL DAS LIDERANÇAS DA CSP-CONLUTAS E DA CUT

Em abril de 2019, o Sistema Integrado de Relações de Trabalho, do antigo Ministério do Trabalho e do Emprego, registrava 2.355 sindicatos filiados à CUT, o que representava 20,4% do total (Ver Galvão, 2019b). Desde sua criação em 1983, a entidade detém a hegemonia numérica no sindicalismo brasileiro, constituindo, também, uma de suas forças políticas mais importantes. A vitória de Luís Inácio Lula da Silva, do Partido

dos Trabalhadores (PT), nas eleições presidenciais de 2002, contou com seu apoio, e a central permaneceu na base de sustentação dos governos petistas ao longo dos mandatos de Lula e Dilma Rousseff.

A chegada do PT ao governo federal levou à reconfiguração do movimento sindical: CUT e Força Sindical se aproximaram, mas a discordância de correntes internas à CUT com as políticas implementadas pelo governo Lula levou, também, a divisões. A então denominada Conlutas foi, ainda em 2004, a primeira nova central a surgir de dissidências insatisfeitas com os rumos do governo e, particularmente, com a proposta de reforma da previdência, desfavorável ao funcionalismo público (Galvão *et al.*, 2015).

Vanguarda neste processo de reconfiguração, a CSP-Conlutas representou uma novidade no cenário sindical ao procurar organizar o movimento sindical de modo articulado aos movimentos populares. Tal como a CUT em seus primórdios, a CSP-Conlutas organiza as oposições sindicais, mas amplia a noção de representatividade para minorias de direção e para os movimentos populares, no campo e na cidade. Deste modo, apesar do número reduzido de sindicatos filiados (em 2019, cem entidades estavam registradas no Sistema Integrado de Relações de Trabalho), ela tem uma inserção significativa no movimento sindical, participando das disputas para a direção de sindicatos e contribuindo para dinamizar o sindicalismo em seu conjunto (Galvão *et al.*, 2015).

As disputas político-ideológicas entre CUT e CSP-Conlutas guardam as marcas da dissidência de 2004, vigoram durante os governos petistas e se estendem à conjuntura do golpe de 2016. Enquanto a CUT foi uma importante articuladora das frentes constituídas em defesa do mandato de Dilma, especialmente da Frente Brasil Popular, a CSP-Conlutas apoiou o *Fora Dilma*, ao defender o *Fora Todos* (Marcelino e Galvão, 2020). Do mesmo modo, enquanto o 13º CONCUT defendeu o resgate da democracia a partir da palavra de ordem *Lula Livre*⁸, a

8. O Congresso foi intitulado “*Lula Livre*” – *Sindicatos Fortes, Direitos, Soberania e Democracia*.

CSP-Conlutas não apoiou a campanha de libertação do ex-presidente. Mas essas diferenças não devem ofuscar o fato de que, como podemos observar na Tabela 1, CSP-Conlutas e CUT atraem para suas fileiras segmentos com perfis socioeconômicos algo semelhantes⁹.

As similaridades encontradas no perfil socioeconômico dos/as delegados/as das duas centrais podem ser expressão dos traços sociais comuns a quem é sindicalizado e propenso a uma trajetória de liderança sindical no Brasil. Apesar do percentual mais elevado de mulheres na CUT, em ambos os congressos, a maioria é do sexo masculino. Como sabemos, as mulheres, em geral, e as casadas em particular, encontram muitos obstáculos para participar não apenas de congressos, mas do próprio movimento sindical de forma ativa, bem como para ocupar cargos nas direções das entidades (Castro, 1995; Araújo e Ferreira, 2000)¹⁰. A idade média dos delegados em ambos os congressos é de aproximadamente 50 anos, o que corrobora a tendência de envelhecimento, a dificuldade de renovação de lideranças apontada pela bibliografia (Rodrigues, 1990; Rodrigues e Cardoso, 1993; Galvão *et al.*, 2015) e a ausência de uma política sindical voltada para a organização de jovens trabalhadores nas entidades de base (Campos, 2007 e 2010).

9. A CSP-Conlutas, como dissemos, organiza o movimento sindical e movimentos populares. Nossa amostra é composta por representantes do movimento sindical (82,5%) e dos movimentos populares (17,5%). Neste artigo, trabalharemos apenas com os/as delegados/as do movimento sindical, visando a comparação com a CUT.

10. Os dados sobre sexo contrastam com os dados populacionais. Segundo dados da PNADC de 2019, o número de mulheres no Brasil é superior ao de homens: 51,8% e 48,2%, respectivamente, ao passo que nos congressos as mulheres eram minoria. Com relação à cor/raça, 56,10% da população brasileira se declarou negra no segundo trimestre de 2019. Isso indica que nos dois congressos, embora os negros sejam maioria em relação aos brancos, estão sub-representados frente à população total.

Tabela 1 - Perfil dos/as delegados/as aos Congressos da CUT e CSP-Conlutas segundo indicadores selecionados (2019)

		CUT	CSP-Conlutas
Sexo	Masculino	53,5%	62,9%
	Feminino	46,3%	36,8%
Idade média		49,6 anos	49,3 anos
Raça/etnia	Pretos/as e pardos/as	49,5%	51,1%
	Branco/as	41,4%	40,9%
Ocupação principal*	Funcionários/as públicos/as	55,1%	63,4%
	Trabalhadores/as do setor privado	31,3%	18,7%
Faixas de renda	Até 3 SM	31,6%	37,2%
	Entre 3 SM e 5 SM	59,7%	60,4%
	Acima de 8 SM	14,4%	19,8%

FORNTE: MICRODADOS DAS PESQUISAS REMIR (2019A, 2019B). ELABORAÇÃO PRÓPRIA.
* EXCLUÍDOS APOSENTADOS, NÃO RESPONDENTES E NÃO SE APLICA.

Os/as delegados/as da CUT e da CSP-Conlutas são, no fundamental, formalizados e estáveis¹¹, dado que não espelha, certamente, as condições do mercado de trabalho, mas, antes, as dificuldades do sindicalismo brasileiro para organizar e representar os trabalhadores informais e precários¹². Embora os percentuais de funcionários/as públicos/as sejam distintos nas duas centrais, em ambos os casos eles constituem a maioria absoluta dos/as delegados/as e, neste em particular, guardam diferenças

11. Do total de trabalhadores do setor privado da CUT, 88,8% são contratados por prazo indeterminado, enquanto na CSP-Conlutas este percentual é de 77,8%. Dentre os funcionários públicos da CUT, 79,2% trabalham em regime estatutário, concursado, efetivo. Na CSP-Conlutas, são estatutários, concursados e efetivos 77,2% do total dos funcionários públicos.
12. Na CUT, contratos precários correspondem a 4,2% do total dos/as delegados/as do setor privado, assim distribuídos: 2,7% têm contrato por prazo determinado, 0,6% por pessoa jurídica (PJ), 0,6% Microempreendedor individual/Conta própria e 0,3% intermitente. Possuem outro tipo de contrato 5,2% dos/as delegados/as do setor privado e 1,8% não possuem contrato. A CSP-Conlutas registra um percentual mais elevado de delegados/as sindicais do setor privado com contrato precário ou na informalidade: 7,4% têm contrato por prazo determinado, 0,9% são PJ, 0,9% intermitentes, 0,9% trabalham por conta própria/MEI e 6,5% não têm contrato. Do total, 5,6% foram classificados como “outros”.

significativas com outras centrais¹³. Nota-se, também, a diferença expressiva com o perfil da população ocupada: segundo a PNADC para o primeiro trimestre de abril a junho de 2020 o total de servidores públicos considerando os estatutários, com carteira e sem carteira respondiam por 12,6% do total de pessoas ocupadas.

Outra semelhança no perfil socioeconômico dos/as delegados/as sindicais pesquisados/as é o predomínio de trabalhadores/as do ramo de atividade da educação¹⁴. Por fim, quanto à renda, apesar de a maioria, nas duas centrais, se situar na faixa intermediária, os/as delegados/as sindicais da CSP-Conlutas encontram-se em maior proporção tanto nas faixas mais baixas de renda (até 3SM), relativamente à CUT, quanto nas faixas de renda acima de 8SM. Nas faixas mais altas de renda estão trabalhadores da administração pública e da educação, cujo peso é importante em ambas as centrais, mas que são proporcionalmente mais expressivos na CSP-Conlutas.

13. Ver Galvão *et al.* (2015), a maioria relativa dos/as delegados/as participantes do III Congresso da CTB (2009) era de trabalhadores assalariados urbanos do setor privado (40,3%), dentre os quais cerca de 1/3 do ramo industrial (2015, p. 167); 62,5% dos/as pesquisados/as na I Plenária Nacional da UGT (2009) eram assalariados urbanos do setor privado, 53,5% dos quais do ramo do comércio e de serviços (2015, p. 229); e 55,6% dos/as delegados/as do I Congresso Nacional da Conlutas (2008) estavam ocupados no setor público. Rodrigues e Cardoso (1993, p. 23) mostram que, em seu Congresso de Fundação, a Força Sindical atraiu dirigentes de entidades do setor industrial, com predomínio do ramo metalúrgico, seguido da alimentação, sendo que o funcionalismo público representava apenas 2,9% dos presentes. Neste sentido, tomando-se as demais centrais como parâmetro analítico, conclui-se que o perfil ocupacional da CUT e da CSP-Conlutas apresentam mais semelhanças do que diferenças.
14. Na CSP-Conlutas, a maioria relativa dos/as delegados/as sindicais é da educação (42,3%), seguida da administração pública federal e estadual (12,8%), saúde e seguridade social (6,8%) e ramo financeiro (5,4%), ao passo que a educação concentra 29,9% do total dos/as delegados/as da CUT, seguida de trabalhadores rurais (12,3%), do ramo financeiro (11,4%) e da administração pública (7,0%). O ramo metalúrgico, potente força na história do sindicalismo brasileiro, corresponde a 5,1% do total dos/as delegados/as da CSP-Conlutas e a 5,8% da CUT. Também aqui verificamos contrastes interessantes com a população ocupada. Segundo a PNADC para o trimestre de abril a junho de 2019, os cinco grupamentos de atividades com mais ocupados são, por ordem decrescente: comércio; administração pública (compreende seguridade social, saúde e educação); indústria geral; informação, comunicação e atividades financeiras; agricultura.

Embora esses dados retratem um período posterior à implantação da reforma trabalhista, eles nos permitem identificar algumas características relativas aos trabalhadores sindicalizados, de modo a melhor situar os impactos da reforma e refletir sobre o posicionamento das lideranças sindicais diante dela.

2. A REFORMA TRABALHISTA VISTA PELOS DIRIGENTES SINDICAIS

A reforma trabalhista afetou profundamente o sindicalismo brasileiro. Além da queda na arrecadação financeira, manteve-se a tendência de redução do número de filiados, o que nos dá uma dimensão da magnitude das mudanças sofridas em curto espaço de tempo. O descenso no número de sindicalizados já vinha ocorrendo desde 2012, ano em que a taxa de sindicalização se encontrava em 16,1%, conforme a PNADC. Mas a queda é vertiginosa a partir de 2017, recuando de 14,4% para 11,2% da população ocupada, em 2019, a despeito da pequena expansão da ocupação registrada nesse ano¹⁵.

Do ponto de vista das lideranças sindicais, existe um consenso de que a reforma trabalhista teve como um dos seus objetivos a fragilização ou a destruição do movimento sindical. Para Sérgio Nobre, presidente da CUT, o alvo da reforma é o desmonte total do movimento sindical e, com ele, a destruição das bases de sustentação do projeto de esquerda no Brasil. Segundo esse dirigente, o fim do imposto sindical é a principal medida que afetou o sindicalismo, deixando as entidades, principalmente aquelas mais dependentes desta cobrança, sem recursos para realização do trabalho de representação, negociação e organização dos trabalhadores. Não obstante a posição histórica e crítica da CUT ao imposto, devi-

15. Ver: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/28667-taxa-de-sindicalizacao-cai-a-11-2-em-2019-influenciada-pelo-setor-publico>. Além da Reforma Trabalhista, a reforma da previdência realizada em 2019 também impactou a sindicalização, pois o aumento das aposentadorias no setor público provocou uma redução expressiva da sindicalização nesse segmento.

do a seu caráter compulsório, Nobre reconhece que a reforma produziu efeitos dramáticos sobre suas bases ao não substituir o imposto por outra forma de financiamento, ao mesmo tempo em que inviabilizou a cobrança de taxas para o conjunto das bases de representação dos sindicatos. A situação fica ainda mais dramática em um contexto de crise, quando as entidades precisam colocar toda a sua estrutura para organizar as lutas necessárias para enfrentá-lo.

A posição da CSP-Conlutas segue nesse mesmo sentido. Ainda que, desde seu surgimento, a central tenha defendido o fim do imposto sindical, Atnágoras Lopes entende que a reforma é parte de uma “ofensiva permanente para destruir o mínimo de bases legais que foram conquistadas pelo movimento” e que **“o fim do imposto sindical, agora, é uma instrumentalização que tem o signo de um ataque brutal e de perseguição aos movimentos sindicais”** (Atnágoras, CSP-Conlutas, 2020; grifos nossos)¹⁶.

Se há consenso sobre o principal propósito da reforma, no entanto, os dirigentes divergem em relação à principal medida que afetou o sindicalismo desde então. Segundo Atnágoras Lopes, como boa parte dos sindicatos da CSP-Conlutas não dependiam do imposto sindical, os principais impactos da reforma são o desemprego, os mecanismos adotados pelo governo Bolsonaro para impedir o desconto das contribuições sindicais, independentemente de sua modalidade ou nomenclatura, em folha de pagamento¹⁷ e a perseguição aos sindicatos. Conforme sua visão, a vida

16. A avaliação segundo a qual os sindicatos passam a ser perseguidos e deslegitimados é compartilhada também pelas lideranças de outras centrais. Segundo Ricardo Patah, presidente da UGT, a intenção de destruir o movimento sindical teria ficado evidente pela forma radical e abrupta como se deu o fim do imposto sindical. Adilson Araújo, presidente da CTB, entende que a Reforma Trabalhista promoveu uma mudança substancial e que, desde 2017, é possível falar em uma “nova era” em que os sindicatos passam a experimentar dificuldades com a queda na arrecadação e na filiação sindical. As lideranças, inclusive, imputam parte do processo de desfiliação a campanhas antissindicais e de difamação promovidas por empresas e governo.

17. O dirigente se refere à MP 873/2019, que limitou a cobrança de qualquer contribuição aos sindicalizados. Porém, a MP não foi votada no prazo de 120 dias estabelecido para sua conversão em lei e perdeu eficácia.

financeira da central em si não foi muito impactada porque funciona com poucos recursos e estrutura.

Como revelam os dados colhidos nos congressos sindicais, os/as dirigentes de base da CUT e CSP-Conlutas corroboram, até certo ponto, o discurso das lideranças nacionais. Não obstante as diferenças políticas expressas pelas duas centrais ao longo dos governos petistas e no processo de *impeachment*, suas respostas à reforma trabalhista convergem em vários aspectos, embora não sejam idênticas. Quando perguntados sobre os principais impactos da reforma, os/as delegados/as da CSP-Conlutas destacam o aumento da precarização nas relações de trabalho (59,9%), perda financeira (51,1%) e maior dificuldade de concluir acordos e convenções coletivas (39,1%), enquanto dentre os/as delegados/as da CUT, 68,6% alegaram perda de receita financeira, 46,6% destacaram o aumento da precarização nas relações de trabalho e 44,6% atestaram a perda de filiados¹⁸.

Quando perguntados exclusivamente sobre a perda de receita, um percentual maior de dirigentes menciona esse problema, variando, todavia, conforme o setor de atividade, posto que a perda é mais pronunciada no setor privado. Essa diferença pode ser explicada pelo fato do setor público depender menos do imposto sindical, dado o tratamento distinto que a legislação sindical confere aos dois setores nessa matéria. Por esse motivo, a mensalidade sempre teve uma importância maior no setor público¹⁹. A perda de receita financeira foi sentida por 63,3% dos/as dirigentes pesquisados/as no Congresso da CSP-Conlutas e 81,8% na CUT²⁰.

18. As demais opções, que tiveram menor porcentagem de respostas eram: alterações nas relações de trabalho sem negociação com o sindicato; queda nas homologações acompanhadas pelos sindicatos; dificuldade de mobilização/Organização. Havia também a opção: não identifica mudanças significativas.

19. A taxa negocial não constitui fonte de financiamento relevante para o sindicalismo no setor público, uma vez que não faz parte de seu repertório firmar acordos e convenções coletivas com governos, mas com empresas do setor público.

20. Dentre os pesquisados da CSP-Conlutas, 19,1% não respondeu se sua entidade sindical enfrentava perda de receita financeira, dado que pode ser explicado fato da central também representar membros da oposição sindical e de minoria de direção que podem ter menos informações ou desconhecer detalhes da situação da entidade.

Outro componente desse cenário de devastação é a queda na sindicalização, identificada tanto pelos dirigentes nacionais quanto pelos das entidades de base das centrais. Atnágoras Lopes, da CSP-Conlutas, pondera que as taxas de sindicalização costumam se reduzir em momentos de crise econômica, por efeito da pressão dos patrões. Por esta razão, mais do que um movimento de “dessindicalização”, teria ocorrido uma diminuição da base em números absolutos devido ao encolhimento do emprego formal, como o verificado entre os trabalhadores da construção civil, categoria de origem de Atnágoras e atingida em cheio pelas ações da Operação Lava Jato sobre as construtoras.

Constata-se que a percepção sobre perda de filiados é proporcionalmente mais elevada entre os delegados da CUT (53,1%) do que da CSP-Conlutas, para os quais 36,3% dos sindicatos estão enfrentando esse problema. Na CUT, a perda de filiados é uma realidade para 72,8% dos/as delegados/as de entidades do setor privado que, em termos percentuais, representam quase o dobro do percentual de respostas dos/as delegados/as de entidades do setor público (38,7%). Na CSP-Conlutas, a mesma variação é verificada, indicando que os efeitos da reforma têm sido percebidos mais no setor privado do que no público. Nesta central, 68,7% dos/as delegados/as do setor privado, 35,7% do setor rural e 25,1% do setor público identificam perda de filiados em suas entidades. Isso se deve, a nosso ver, pelo fato de que as condições de trabalho no setor público, embora também atacadas pelas medidas de flexibilização de direitos, ainda são mais favoráveis se comparadas ao setor privado.

Outro impacto apontado pelos/as delegados/as são as dificuldades para concluir acordos e convenções coletivas, mencionadas por 39,1% dos delegados/as da CSP-Conlutas e 31,9% da CUT. Esse dado coloca por terra um dos argumentos dos porta-vozes da reforma segundo o qual a prevalência do negociado sobre o legislado estimularia os processos de negociação coletiva. A rigor, o que se tem observado é uma ofensiva que enfraquece o poder de negociação dos representantes dos trabalhadores, ao passo que estimula os acordos individuais para alguns temas e segmentos de trabalhadores.

Atnágoras Lopes compreende que estaria em curso um “projeto maior de ataque aos sindicatos”, em que ocorre o “avanço prático de destruição de direitos” no campo das negociações coletivas. Já o presidente da CUT avalia que a negociação coletiva no Brasil nunca teria sido praticada de fato, dada a ausência de representação no local de trabalho e a forte tradição de resolução dos conflitos junto à Justiça do Trabalho:

Como nós não temos esse instrumento [organização no local de trabalho], os sindicatos não estão no local de trabalho e aí não tem cultura de diálogo no local de trabalho, as demandas são remetidas, automaticamente, para a Justiça do trabalho [...] Nós temos setores amplos que nunca negociaram, por exemplo o setor público. Por que o setor público faz greve? Para sentar na mesa de negociação. [...] No setor privado é a mesma coisa, a negociação está muito restrita à data base e, geralmente, na maioria, acaba na Justiça. (Sérgio Nobre, CUT, 2020).

Sérgio Nobre vê na reforma trabalhista de 2017 mais um mecanismo para fragilizar a Justiça do Trabalho, reduzindo sua interferência na decisão de questões trabalhistas, do que um ataque ao poder de negociação dos sindicatos. Mas, ao mesmo tempo em que tece críticas à postura patronal, Nobre polemiza sobre a intervenção excessiva da Justiça, alegando que “quem sabe o que é melhor para o trabalhador é o trabalhador” e que o acordo não vale nada quando a Justiça intervém. Ao sustentar essa posição, Nobre manifesta-se favoravelmente à prevalência do negociado sobre o legislado, deixando claro, entretanto, que essa é sua visão pessoal, não da central²¹.

Eu acho que esse debate [contrário à prevalência do negociado] é equivocado. [...] se o acordo nunca prevalece sobre a lei o que você está fazendo? Você está transformando a lei em teto, então não é mais piso.

21. Essa posição era respaldada pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, entidade de origem de Nobre. Em 2011, à época em que presidia o sindicato, apresentou ao governo de Dilma Rousseff uma proposta de Acordo Coletivo Especial autorizando a negociação, nos acordos coletivos, de cláusulas que derrogassem normas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Cf. Metalúrgicos do ABC. Cartilha ACE, 2011. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/ace-cartilha.pdf>. Essa proposta suscitou diversas polémicas no interior da CUT.

[...] Como é que o movimento sindical no mundo amplia direitos? As categorias mais organizadas, as mais fortes conseguem fazer, conquistar direitos acima da lei e aí, ao conquistar ela vira referência para as outras, que vão atrás, inclusive reivindicando que ela se transforme em lei para beneficiar todo mundo. É assim que você amplia direitos.²² (Sérgio Nobre, CUT, 2020).

O argumento defendido pelo dirigente se opõe à ideia de que o propósito da negociação seria promover a retirada de direitos pois, se assim fosse, o sindicato não serviria para nada, já que atestaria sua incapacidade de ampliar os direitos garantidos em lei. No entanto, a possibilidade de negociar melhorias em relação ao estabelecido na legislação já existia antes da reforma. Desse modo, a da prevalência do negociado sobre o legislado pelos defensores da reforma, tanto nas organizações patronais quanto no Parlamento, visava possibilitar não a ampliação de direitos, mas a derrogação da lei pela negociação²³.

Embora haja controvérsias entre os dirigentes sobre as implicações da defesa da prevalência do negociado sobre o legislado, há consenso de que as condições para as negociações se tornaram adversas após a reforma. Isso repercutiu no conteúdo dos acordos e convenções coletivas celebrados pelos sindicatos que, conforme assinalado pelos/as delegados/as participan-

22. É interessante notar a proximidade entre os argumentos do dirigente, então presidente do sindicato, e os que seriam posteriormente sustentados pelos defensores da Reforma Trabalhista de 2017: “o acordo coletivo especial é um novo instrumento que possibilitará a trabalhadores e empresas resolver, com segurança jurídica, demandas específicas no local de trabalho sem com isso alterar a legislação em vigor nem pôr em risco direitos trabalhistas garantidos pela CLT e pela Constituição Federal [...] O acordo coletivo especial tem o propósito de estimular o diálogo, a negociação direta e prestigiar o acordo como caminho para modernizar as relações de trabalho sem deixar nada a desejar a nenhuma nação do mundo” (Nobre, 2012, grifos nossos).

23. Ricardo Patah, da UGT, entende que a convenção coletiva continua sendo um dos instrumentos mais poderosos do sindicalismo. No entanto, reconhece que, no cenário pós-reforma, houve um grande prejuízo para os trabalhadores pois muitas conquistas foram perdidas depois de 2017. Os comerciários, sua categoria de origem, tiveram que aceitar, a fim de preservar outras cláusulas na convenção, a inclusão de um *menu* de jornadas às quais anteriormente se opunham, como a semana espanhola, jornada 12x36 e o contrato intermitente.

tes dos congressos pesquisados, passaram a permitir algumas alterações em conformidade com as medidas autorizadas pela nova legislação.

A tabela abaixo mostra a percepção sobre as medidas que passaram a ser permitidas nos acordos e convenções coletivas pós-reforma. Tanto na CSP-Conlutas, quanto na CUT, observam-se mudanças na forma de contratação do trabalho (com destaque para a presença da terceirização nos instrumentos normativos), na forma de remuneração (autorizando-se parcelamento de férias e remuneração variável) e na organização do tempo de trabalho (jornada 12x36, jornada parcial, fracionamento ou redução de intervalos). A introdução do teletrabalho (*home office*) é a quarta alteração mais observada, conforme pode ser constatado também no capítulo 6 deste livro.

Tabela 2 – Percepção dos/as delegados/as sobre as medidas que passaram a ser permitidas nos acordos e convenções coletivas pós-reforma (em % de respostas válidas)		
	CSP-Conlutas	CUT
Terceirização	50,2	47,9
Parcelamento de férias	34,0	39,7
Remuneração variável	20,2	19,3
Teletrabalho (home office)	19,0	20,8
Jornada 12 X 36	18,6	21,8
Autorização para negociação individual dos direitos que antes eram exclusivamente negociados pelo sindicato	19,0	16,2
Jornada parcial com remuneração proporcional	16,2	12,6
Fracionamento do intervalo ou redução do intervalo intrajornada	13,8	16,4
Trabalho intermitente	13,8	15,4
Parcelamento de PLR	14,2	11,4

FONTE: MICRODADOS DAS PESQUISAS REMIR (2019A, 2019B). RESPOSTAS MÚLTIPLAS. ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

No que diz respeito às iniciativas patronais mais adotadas após a aprovação da reforma trabalhista, destaca-se a pressão para a redução de direitos via negociação coletiva, indicada por 33,5% de delegados/as na CSP-Conlutas e 46,9% na CUT, seguida pela pressão para a realização de acordos individuais, indicada por 18,0% na CSP-Conlutas e 17,9% na CUT. A pressão para aprovação de termo de quitação anual das obriga-

ções trabalhistas foi indicada por 9,3% dos/as delegados/as da CSP-Conlutas e por 14,7% da CUT.

A criação de alguma comissão de representação de trabalhadores nas empresas por iniciativa patronal foi mencionada por 7,9% dos respondentes na CSP-Conlutas e 6,4% na CUT. Isso pode indicar tanto a resistência por parte dos sindicatos a essa iniciativa patronal, quanto a ausência de interesse do patronato nessa medida.

Tendo destacado, neste item, os impactos da reforma sobre a sindicalização, a arrecadação e a negociação coletiva vejamos, a seguir, as reações diante desses problemas.

3. AS REAÇÕES DAS ENTIDADES SINDICAIS AOS IMPACTOS DA REFORMA

O impacto negativo da reforma sobre a sindicalização e a arrecadação de recursos permite-nos compreender porque as reações do movimento sindical priorizaram a sobrevivência dos sindicatos e a preservação das estruturas administrativa e de pessoal existentes (Véras *et al.*, 2019).

Como mostra a Tabela 3, as entidades sindicais filiadas à CUT e à CSP-Conlutas têm adotado medidas variadas para conter despesas, sendo que as mais frequentes são a redução do apoio a movimentos sociais e o corte de recursos para manifestações e com comunicação (jornalistas, periodicidade de boletins), além da demissão de pessoal. Em particular, a redução de gastos com manifestações e a diminuição das estruturas de comunicação das entidades repercutem tanto na capacidade de ampliação da sindicalização, quanto de enfrentamento das crises econômica e política que se abatem sobre o movimento sindical desde 2015. Afinal, a redução do apoio sindical a movimentos sociais dificulta a construção de experiências de frente unitária e classista, bem como a resistência dos movimentos populares à retirada de direitos.

Tabela 3 – Medidas tomadas pelas entidades filiadas à CSP-Conlutas e CUT visando à redução de despesas (em % de respostas válidas)

Medidas	CSP-Conlutas	CUT
Redução de apoio a movimentos sociais e corte de recursos para manifestações	31,3	40,2
Redução do custo com comunicação [jornalistas, periodicidade de boletins]	25,7	35,3
Demissão de pessoal	24,9	37,4
Redução de contratos com assessorias jurídicas	17,4	22,0
Redução do número de dirigentes liberados	16,6	19,8
Redução de serviços aos associados [saúde, lazer-colônia de férias]	15,0	14,7
Fechamento de subsedes	11,7	13,4
Venda de patrimônio [imóveis, veículos]	10,7	14,5
Compartilhamento de estruturas [jurídica, administrativa, saúde] com outros sindicatos	9,2	12,4
Fusão com outro[s] sindicatos	6,4	4,9

FONTE: MICRODADOS DAS PESQUISAS REMIR (2019A, 2019B). RESPOSTAS MÚLTIPLAS. ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

A fusão e/ou compartilhamento de estruturas entre diferentes entidades sindicais tem sido debatida como uma alternativa para superar a queda na arrecadação, além de constituir uma estratégia organizativa para se contrapor à redução e fragmentação da base. No entanto, fusões com outras entidades têm sido uma medida marginal, como indicam os dados da Tabela 3.

Os dirigentes nacionais admitem que essa proposta não tem sido efetivada na prática²⁴. Para Atnágoras, a fusão constitui uma necessidade da classe: “Do ponto de vista teórico, do ponto de vista tático e até de elementos estratégicos para ação direta, a incorporação, a unidade, a fusão é algo que deve ser permanentemente debatido, discutido, tido no horizonte”. Nesse sentido, não pode ser colocada em pauta apenas por razões pragmáticas:

24. A única experiência concreta citada durante as entrevistas com os sindicalistas ocorreu na base da UGT, com a fusão dos sindicatos dos trabalhadores de farmácias do estado de São Paulo. Ricardo Patah entende que aglutinar entidades tem sido um dos princípios da UGT desde a sua criação, em 2007, uma vez que a central é fruto da fusão de três centrais menores. Ele aponta, inclusive, a perspectiva de fusão entre as centrais, como por exemplo, com a NCST, que tem uma base semelhante à da UGT, mas destaca que apesar dos debates, não houve avanços nesse sentido.

[...] é como se você estivesse preocupado em salvar a estrutura, a máquina. Agora quem dera nós estivéssemos – as onze centrais brasileiras que existem – numa só central sindical, com todos os matizes existentes. Isso é ideal, isso passa força, digamos assim, pro conjunto da classe.²⁵ (Atnágoras Lopes, CSP-Conlutas, 2020).

Sérgio Nobre tem uma visão mais cética em relação às fusões, pois isso implica enxugar estruturas, espaços de poder e compatibilizar diferentes concepções políticas. Nesse sentido, argumenta que, ao invés de fomentar os processos de fusão, a proposta da CUT tem sido criar espaços organizativos por setores econômicos (os “macrosetores”²⁶) em que os sindicatos possam dialogar e construir uma pauta comum. Nobre argumenta que “o problema não é ter milhares de sindicatos, o problema é não ter uma linha nacional, não ter uma pauta única, não ter uma campanha única”²⁷ (Sérgio Nobre, CUT, 2020).

Mais do que conter despesas, os dirigentes apontam a necessidade de aumentar as bases de arrecadação sindical, especialmente via campanhas de sindicalização²⁸. Apesar de destacar que o sindicato deve estimular essas campanhas, Sérgio Nobre argumenta que são necessárias outras fontes de financiamento, dadas as baixas taxas de sindicalização. **“Eu não conheço nenhum modelo sindical que sobrevive só de mensalidade, porque é baixo em qualquer lugar do mundo”** afirma Nobre. Ainda apoiado no princípio de que “o sindicato tem que ser sustentado por aqueles que acreditam na proposta do sindicato”, o dirigente alega que a mensalidade “nunca foi suficiente para cobrir os custos da es-

25. No entanto, cumpre lembrar que a CSP-Conlutas foi fruto de um processo de cisão.

26. Disponível em: <https://www.cut.org.br/acao/macrossetores-21aa>.

27. Ainda que o discurso aponte para a unidade sem a realização de uma fusão formal das entidades, sabe-se que há conversas recorrentes sobre a possibilidade de reunificação com centrais que surgiram a partir da ruptura com a CUT e que são politicamente mais próximas a ela, como a CTB.

28. Na UGT a perda de receita estimulou o incremento das campanhas de filiação, mas esta estratégia também requer investimentos de monta pois a sindicalização depende do trabalho de “sindicalizadores” e de divulgação, com a produção de materiais impressos, jornais, além de caminhão de som.

trutura” (Sérgio Nobre, CUT, 2020; grifo nosso). A CUT, portanto, ao mesmo tempo em que recusa o modelo compulsório anterior, defende a existência de outras fontes que extrapolem o autofinanciamento pelas bases. Como veremos adiante, uma das alternativas aventadas por alguns sindicatos para estimular a sindicalização e, com isso, aumentar a arrecadação, é restringir a representação sindical apenas aos associados. Todavia, essa proposta provoca várias críticas, sendo considerada, por Atnágoras, um crime:

Ter uma postura de excluir, como se você fosse uma agência de benefícios trabalhistas e não um instrumento de luta de classes. Nós achamos o oposto, inclusive. Isso aprofunda o retrocesso do corporativismo, não só da categoria... você vai para uma seletividade e o mecanismo da relação capital-trabalho, dependendo da burocracia sindical, a opção de sindicalizar vira quase que uma obrigação para que o cara possa ter aquele direito. Então, essa medida, nós nunca comungamos com ela.²⁹ (Atnágoras Lopes, CSP-Conlutas, 2020).

A despeito das dificuldades apontadas, o incremento das campanhas de sindicalização figura entre as principais medidas tomadas pelas entidades sindicais de base da CSP-Conlutas e da CUT para aumentar a arrecadação, como demonstra a Tabela 4. O elevado percentual de respostas relativas a campanhas de sindicalização indica a preocupação com o aumento do número de associados, sobretudo em um contexto de crise do emprego. Ao mesmo tempo, mostra que há espaço para o sindicalismo crescer, pois a taxa de sindicalização, com exceção de alguns segmentos, é muito baixa no Brasil e, como indicamos no item anterior, se reduziu substantivamente desde 2012.

As campanhas de sindicalização têm sido mais frequentes entre as entidades do setor privado do que do público o que, novamente, indica o impacto diferenciado da reforma entre esses setores. No caso da CSP-Conlutas, do total de lideranças sindicais do setor privado, 78,1% dis-

29. Patah também se opõe à proposta e entende que a luta deve ser para incluir todo mundo na negociação coletiva, para valorizar a convenção, e, paralelamente, buscar o aumento do número de sindicalizações.

seram ter realizado campanhas de sindicalização com aquele propósito, enquanto no setor público o percentual é de 62,1%. Na CUT, campanhas de filiação foram apontadas por 94,2% das lideranças do setor privado e 86,9% do setor público.

Outras iniciativas que se referem à ampliação de fontes de financiamento também foram identificadas, como se observa na Tabela 4.

Tabela 4 – Iniciativas adotadas pelos filiados à CSP-Conlutas e CUT para manter e/ou aumentar a arrecadação (em % de respostas válidas)		
Iniciativas	CSP-Conlutas	CUT
Campanha de sindicalização	64,8	89,7
Introdução de novas formas de contribuição na convenção coletiva	18,2	36,5
Cobrança de taxa como contrapartida dos acordos coletivos	11,4	17,7
Ações na Justiça e junto ao Ministério Público para possibilitar o desconto de taxas [assistencial, negocial] sobre os não sindicalizados	15,4	19,5
Cobrança [de todos os trabalhadores da base] para a utilização dos serviços	10,2	12,3
Introdução da figura do sócio contribuinte, que permite aos trabalhadores de outras bases sindicais apenas acesso aos serviços oferecidos pelo sindicato [clube de serviços]	8,0	14,4
Aluguel de imóveis	9,9	20,1

FONTE: MICRODADOS DAS PESQUISAS REMIR (2019A, 2019B). RESPOSTAS MÚLTIPLAS. ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Quando indagados sobre as iniciativas tomadas para manter e/ou atrair novos filiados, verifica-se uma desproporção entre as respostas dos/as delegados/as das duas centrais.

Novas estratégias de comunicação ou maior investimento nessa área são iniciativas identificadas por 47,8% dos/as delegados/as da CSP-Conlutas e 74,3% CUT, dado que chama a nossa atenção pois, como vimos na Tabela 3, o corte de recursos nessa área foi uma medida adotada por cerca de 1/4 entidades sindicais da CSP-Conlutas e quase 1/3 da CUT. Importante também registrar que, no caso da CUT, esta iniciativa é igualmente adotada quer se considere entidades do setor público (74,3%) ou privado (76,9%), enquanto no caso da CSP-Conlutas ela é mais frequente entre entidades do setor privado (63,5%) do que do público (45,6%).

As entidades também têm optado pela tradicional oferta de serviços assistenciais com vistas a atrair novos sócios, medida que é, no plano doutrinário, criticada pelas lideranças das duas centrais, mas que continua a ser realidade em suas bases. A oferta de serviços assistenciais constitui um traço da estrutura sindical brasileira, mas ainda sobrevive no horizonte das lideranças, seja em função da persistência de uma concepção do sindicato enquanto prestador de serviços, seja porque as políticas neoliberais reduzem ainda mais o papel do Estado no financiamento e oferecimento de direitos sociais. Deste modo, o oferecimento de serviços [saúde, lazer/colônia de férias] e premiações é indicado por 30,9% dos/as delegados/as da CSP-Conlutas – com expressivas diferenças entre sindicatos do setor público (27,4%) e privado (43,8%) – e por 47,2% da CUT (44,6% do setor público e 56,8% do privado). A restrição dos benefícios resultantes de acordos e convenções coletivas aos associados, embora contestada nas entrevistas realizadas com as lideranças nacionais das duas centrais e pouco expressivo, constitui prática de parcela de suas entidades de base, sendo apontada por 6,6% dos/as delegados/as da CSP-Conlutas e 9,4% da CUT.

Neste sentido, novas estratégias de comunicação e a oferta de serviços assistenciais são as iniciativas mais recorrentes para ampliar a base de representação. Tais estratégias não significam, entretanto, nenhuma inovação em relação ao que é prática corrente no meio sindical. As alternativas mais originais e classistas, que envolvem mudanças político-organizativas, encontram menor adesão dos/as delegados/as, como se vê pelos dados abaixo.

Embora as duas centrais manifestem disposição para representar os trabalhadores precários e desempregados, há dificuldades e barreiras a serem transpostas, pois isso requer um esforço para ultrapassar os limites da categoria profissional, bem como enfrentar as disputas de ordem legal decorrentes desse esforço. A representação de terceirizados e outros trabalhadores precários (intermitentes, em tempo parcial) é praticada por entidades de 10,7% dos/as delegados/as da CSP-Conlutas e 21,6% da CUT³⁰. A

30. Embora menos de ¼ dos/as delegados/as tenha assinalado que suas entidades repre-

representação de desempregados é ainda menos frequente: 7,4% na CSP-Conlutas e 7,2% na CUT.

Outra iniciativa que implicaria mudanças mais substantivas na forma de organização, a fusão de sindicatos, é, como vimos, pouco efetivada. Em contrapartida, nota-se um percentual de delegados/as que aposta na realização de alterações estatutárias (14,7% nas CSP-Conlutas e 34,1% na CUT), o que indica a preocupação com a ampliação da base.

O compartilhamento de estruturas não tem sido uma prática significativa, como podemos concluir dos *surveys* realizados. A criação de sedes e subsedes coletivas com outras entidades é indicada por 4,7% dos/as delegados/as da CSP-Conlutas e 10,4% da CUT.

Alterações na forma de composição da direção foram citadas por 12,4% dos/as delegados/as da CSP-Conlutas e 14,9% da CUT e a articulação com entidades sindicais internacionais, estratégia política já tradicional nas duas centrais, foi lembrada por 12,3% dos/as delegados/as da CSP-Conlutas e 18,4% da CUT.

Como parte das iniciativas organizativas, também é digno de nota o percentual de respondentes que indicou a realização de eleição para a escolha de delegados sindicais ou representantes no local de trabalho (34,7% na CSP-Conlutas e 48,5% na CUT), pois trata-se de uma pauta que não faz parte da tradição sindical brasileira. O retorno às bases, sem a garantia do imposto sindical e com a redução das estruturas de serviços, coloca o desafio de como chegar, para além das estratégias de comunicação, aos trabalhadores nos locais de trabalho. Como a reforma trabalhista não está isenta de contradições, ela pode motivar e recolocar a questão da organização no local de trabalho e do trabalho militante junto à base na ordem do dia.

sentam terceirizados e outros trabalhadores precários, o percentual da CUT representa o dobro da CSP-Conlutas. Segundo Galvão e Krein (2019), a central que mais se destaca na representação dos trabalhadores precários é a UGT, seguida pela CUT. Não deixa de ser interessante notar que a central que faz uma crítica mais homogênea à estrutura sindical, do ponto de vista do discurso, é a que tem menor inserção entre os trabalhadores nos segmentos mais precários.

Os desafios enfrentados pelo movimento sindical diante do cenário pós-reforma trabalhista e as iniciativas que se desenvolvem em resposta a eles ganham novos contornos com a chegada de Bolsonaro à presidência da República e com a pandemia da Covid-19. Esses constituem os principais aspectos do contexto no qual a pesquisa foi realizada e serão discutidos a seguir.

4. O QUE FAZER? AS ESTRATÉGIAS PARA COMBATER O APROFUNDAMENTO NOS RETROCESSOS

O processo de degradação das condições de trabalho e proteção social que estava em curso desde 2015, e do qual a reforma trabalhista de 2017 foi uma das principais expressões, colocou o movimento sindical em uma situação muito particular devendo, a todo momento, demonstrar sua relevância e a necessidade de sua existência. O conjunto de ataques sofridos fez com que o sindicalismo fosse convocado a repensar suas estratégias e ações, bem como a formular suas próprias propostas de reorganização de um modelo sindical cada vez mais colocado em xeque. Ainda que não haja unanimidade sobre o que fazer, a necessidade de reinvenção dos sindicatos e o aumento da representatividade parecem ser consenso entre as lideranças.

A ampliação da sindicalização passa a ter uma urgência ainda maior diante do aprofundamento dos retrocessos no plano dos direitos com a eleição de Bolsonaro. De um lado, a flexibilização do trabalho e o desmonte da proteção social, bem como o ataque às instituições representativas dos trabalhadores, permanecem na agenda política desse governo. A reforma da previdência realizada em 2019 e a criação da carteira de trabalho verde e amarela³¹ são exemplos disso. De outro, sua política explícita de desconsiderar o movimento sindical enquanto ator político

31. O contrato verde e amarelo foi instituído pela MP 905/2019. Esta foi revogada às vésperas de perder a validade, mas a proposta permanece no horizonte do governo.

legítimo faz com que os sindicatos deixem de ser convidados para mesas de negociação com o governo, o que reduz seu espaço de atuação.

Tudo isso recoloca em cena três debates fundamentais para o futuro do movimento sindical, que serão abordados na sequência: a estrutura sindical, a representação dos trabalhadores sob outros regimes de contratação e não cobertos pela CLT e, por fim, o desafio de construir a unidade entre tendências político-ideológicas distintas.

4.1 AS DIVERGÊNCIAS DIANTE DA REFORMA SINDICAL: ENTRE O APEGO À UNICIDADE E A PERSPECTIVA PLURALISTA

O fim da estrutura sindical, tantas vezes anunciado por governos, sindicalistas, e estudiosos do movimento sindical³², voltou a ser discutido no governo Bolsonaro. A necessidade de se introduzir uma nova rodada de mudanças na legislação trabalhista e de instituir a liberdade sindical foi a justificativa apresentada pelo governo para a criação do Grupo de Altos Estudos do Trabalho (GAET)³³, levando sindicalistas e parlamentares a se antecipar na elaboração de propostas alternativas a qualquer projeto que venha a ser apresentado pelo governo.

No entanto, não há consenso em relação ao modelo a ser seguido, sobretudo no que se refere ao fim da unicidade. Há fortes divergências entre as centrais a esse respeito e os dois diferentes projetos entre os quais se dividem indicam que o apego ao passado ainda é grande. A CUT e a Força Sindical, por exemplo, defendem a PEC 196/19, de autoria de Marcelo Ramos (Partido Liberal/Amazonas). Essa PEC abre a possibilidade para o fim da unicidade, para a liberdade sindical nos termos da Convenção 87 da OIT, ao mesmo tempo em que mantém a exclusividade de representação e de negociação para os sindicatos pré-existentes, desde que se satisfaçam alguns requisitos.

32. Ver, por exemplo, Almeida (1994) e Cardoso (1997). Para uma crítica a essa posição: Pochmann (1998), Boito (2002). Para um balanço da bibliografia: Galvão, Marcelino e Trópia (2015) e Galvão e Marcelino (2019).

33. Disponível em: <http://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-n-1.001-de-4-de-setembro-de-2019-214576646>. Acesso em: 17 nov. 2019.

Já a CTB, Nova Central, CSB e CGTB³⁴ apoiam o PL 5552/19, de Lincoln Portela (Partido Liberal/Minas Gerais), que mantém a unicidade, sob a justificativa de que este é um princípio constitucional, e autoriza a cobrança do custeio da negociação coletiva de todos os trabalhadores, contrariando o entendimento do STF e do TST sobre a matéria e negando o direito de oposição individual ou coletiva ao desconto da cota (Galvão e Marcelino, 2019).

A CSP-Conlutas, por sua vez, entende que o governo, ao recolocar a reforma sindical em discussão, não pretende implementar liberdade e autonomia, mas sim silenciar os sindicatos. Embora a central seja contra a unicidade e não tenha apoiado nem a PEC, nem o PL, não tem uma posição consolidada sobre qual rumo seguir. De todo modo, considera que a pandemia suspendeu essa discussão (Atnágoras Lopes, 2020).

A UGT não tem receio do pluralismo, desde que o limite mínimo seja o município e o sindicato por empresa seja proibido. Ricardo Patah afirma ser favorável ao pluralismo com representação do sindicato mais representativo e o estabelecimento de uma forma de custeio para todos os trabalhadores (contribuição de 1% da remuneração). Mas esta é uma posição pessoal, uma vez que a questão não está resolvida no interior da central.

A CTB destoa das posições anteriormente apresentadas, pois ainda defende a unicidade e as contribuições sindicais, por entender que são fundamentais para a sobrevivência do sindicalismo. A central considera que a obsessão do governo é sepultar o movimento sindical, pois este ainda é um polo de resistência importante. Adilson Araújo explica que a entidade é contra a instauração do pluralismo – um modelo que, segundo ele, favorece a fragmentação e só raramente é bem-sucedido, como na Alemanha – pois entende que o sindicalismo não teria força para evitar o sindicato de empresa³⁵.

34. Disponível em: http://www.agenciasindical.com.br/lermais_materias.php?cd_materias=11465. Acesso em: 17 nov. 2019.

35. Esse temor não nos parece suficiente para justificar o apoio ao PL 5552/19, já que a PEC 196 delimita a base territorial por setor econômico ou ramo de atividade e impede que a mesma seja inferior ao município, justamente para inviabilizar o sindicato de empresa. A razão de fundo nos parece ser outra: a associação entre unici-

Embora os dirigentes nacionais da CSP-Conlutas e da CUT tenham posição **favorável** ao fim da unicidade, esse é um tema controverso entre os/as delegados/as que representam suas entidades de base, como indicam as diferentes respostas assinaladas nos *surveys* realizados. Os resultados apresentados na Tabela 5 mostram que cerca de 1/3 dos/as delegados/as de ambas as centrais é **contra** o fim da unicidade sindical, mas a dispersão das respostas e os altos índices de não respondentes indicam que essa continua a ser uma questão polêmica entre sindicalistas. Além disso, é preciso considerar que a posição pessoal externada pelos delegados não reflete necessariamente a posição das entidades.

Tabela 5 – Percepção dos/as delegados/as da CSP-Conlutas e CUT sobre eventual mudança na forma de organização sindical (em % de respostas válidas)		
	CSP-Conlutas	CUT
É contra o fim da unicidade sindical	29,7	32,8
É a favor do fim da unicidade sindical	9,3	9,3
É a favor do pluralismo, com exclusividade de negociação pelo sindicato mais representativo	5,9	10,0
É a favor do pluralismo, sem exclusividade de negociação	3,3	1,6
Não tem posição definida a esse respeito	33,5	19,9
Não responderam	18,3	22,0
É a favor do fim da unicidade sindical e do pluralismo com exclusividade de negociação pelo sindicato mais representativo		4,1
É a favor do fim da unicidade sindical e do pluralismo sem exclusividade de negociação		0,4
Total	100,0	100,0

FONTES: MICRODADOS DAS PESQUISAS REMIR (2019A, 2019B). ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Por fim, 34,4% dos/as delegados/as da CSP-Conlutas e 43,1% da CUT são contra a possibilidade de o trabalhador se filiar ao sindicato de sua preferência, reforçando nossa hipótese segundo a qual o tema do pluralismo continua suscitando resistências.

dade e unidade. No entanto, a unidade atribuída à estrutura sindical é ilusória, pois a unicidade não impediu a fragmentação. Em abril de 2019 havia 11.555 sindicatos registrados no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais.

4.2 REPRESENTAÇÃO E AÇÃO COLETIVA DIANTE DAS NOVAS FORMAS DE TRABALHO

O cenário de crise política e econômica, somado à crise sanitária, com a pandemia, aprofundou os desafios com que se depara o movimento sindical, dentre os quais a necessidade de representar os trabalhadores informais, autônomos e desocupados. Embora esse não seja um problema recente e a preocupação em enfrentá-lo já estivesse no radar dos sindicatos antes da reforma, especialmente por conta da terceirização³⁶, ele se tornou ainda mais premente na pandemia, em função da dimensão que o trabalho dos entregadores por aplicativo adquiriu e da repercussão de seu movimento³⁷.

Os dirigentes das centrais são unânimes acerca da necessidade de ampliar a representação para além do trabalhador formal e de adequar os sindicatos às novas formas de trabalho, como os trabalhadores de plataforma, ainda que reconheçam as dificuldades de fazê-lo. Atnágoras Lopes sustenta que a estratégia da CSP-Conlutas tem sido: “atrair, expandir e incorporar; colar nos processos de luta e na luta quebrar todas as desconfianças”, na tentativa de romper com o corporativismo e de representar o trabalhador terceirizado. É nessa perspectiva que a central tem tentado se aproximar dos movimentos recentes dos entregadores, algo que, aliás, as diferentes centrais têm procurado fazer, sobretudo tendo em vista as relações conturbadas entre os sindicatos de motofretistas e as associações constituídas para representar os entregadores informais.

A CUT, por sua vez, vê na formação das associações uma das alternativas que desafiam a estrutura sindical:

[...] a CUT não organizava associações, mas no congresso [o décimo terceiro CONCUR] foi aprovado [...] que nós precisamos organizar esse

36. Conforme documento enviado pela CUT, alguns sindicatos filiados à central têm trabalhado nessa direção. Os bancários de São Paulo asseguram a representação de parte dos terceirizados. Os metalúrgicos de Sorocaba promovem relações solidárias e unidade de ação com entidades em situação mais frágil e os metalúrgicos do ABC têm uma longa tradição de organizar e representar os terceirizados.

37. Realizamos uma discussão mais detalhada acerca da atuação sindical na pandemia no capítulo 10 deste livro.

pessoal [trabalhadores de aplicativos, em associações]. Para mim está claro, a estrutura sindical brasileira já não funcionava em oitenta, quando a CUT nasceu, em oitenta e três. E agora, nessa nova realidade, ela não funciona mais. Então o nosso modelo de representar só celetista já não funciona mais. **Com o fim do imposto sindical, e acho que ele não volta mais na minha avaliação, a estrutura ruiu e tem que colocar uma outra coisa no lugar, não tem jeito. Nós vamos ter que montar uma nova estrutura.**³⁸ (Sérgio Nobre, CUT, 2020, grifos nossos).

Além disso, com a aceleração do processo de “digitalização do trabalho” e do *home office* por conta da pandemia, Sérgio Nobre avalia que os sindicatos não podem mais representar apenas trabalhadores formais, com carteira assinada, que estão no local de trabalho, pois é possível que estejamos diante de mudanças irreversíveis. Defende que o movimento sindical mude sua estratégia, de modo a se aproximar das práticas dos movimentos sociais, levando o trabalho sindical para os locais de moradia:

[...] se a gente for atuar no local de trabalho, nós não vamos falar com esses trabalhadores mais, porque eles não estão mais no local de trabalho. Então uma mudança importante, nós vamos ter que conversar com os trabalhadores no local de moradia [...] o movimento social tem muita tradição de conversar com as pessoas no bairro, porque é a área de atuação deles, então eu tenho insistido muito nisso, que o movimento sindical tem que ir para periferia conversar com o povo no local de moradia dos trabalhadores, porque boa parte deles está lá. Mas não é para fazer o trabalho do movimento social, substituir o movimento social, pelo contrário, é trabalho sindical, ele está lá para discutir direitos, conversar com a população. (Sérgio Nobre, CUT, 2020).

Por fim, Nobre reflete sobre a necessidade de mudar a mentalidade do sindicalismo e criar mecanismos de representação de autônomos, proprietários de micro empreendimentos e trabalhadores em aplicativos, os quais, na visão tradicional do movimento, nem seriam considerados

38. A CTB também vem discutindo a organização dos trabalhadores de plataforma (primeiramente via associações, visando dar organicidade à categoria). Adilson Araújo considera necessário construir formas para politizar os entregadores, uma categoria, segundo ele, “alienada”, na medida em que uma parte dela acha que não deve existir regulação do trabalho, que o trabalhador “tem que ser livre mesmo”.

trabalhadores, mas pequeno burgueses. Todavia, esses trabalhadores não têm espaço, nem relação, com o sindicato patronal. Para o dirigente da CUT, este processo passa por uma reformulação da noção de classe, incluindo na categoria “trabalhadores” aquele que “se identifica com a pauta da classe trabalhadora, [e que] está disposto a lutar por ela, se organizar por ela” (Sérgio Nobre, CUT, 2020).

O entendimento de qual deve ser o papel do sindicato e as estratégias para promover a representação dos setores precários – se a partir do local de trabalho e/ou de moradia, se via sindicato ou associação, se mediante o oferecimento de serviços e/ou trabalho de conscientização – ilustram algumas diferenças entre as centrais. No entanto, especialmente no último período, tem ocorrido algumas iniciativas de debate e atuação conjunta entre elas.

4.3 ESTRATÉGIAS DE AÇÃO: ARTICULAÇÃO E UNIDADE DAS CENTRAIS

Diferentemente do observado nos governos petistas, quando divergências político-ideológicas levaram à divisão, inclusive organizativa, das centrais, a partir do governo Temer é possível observar um incremento nas campanhas e ações unificadas que envolvem as onze organizações atualmente existentes (Krein, Colombi e Lemos, 2018). A constituição de um Fórum das centrais sindicais, com reuniões periódicas entre os presidentes das mesmas, e a realização de fóruns setoriais, para articular sindicatos da base das diferentes centrais por setor, têm possibilitado a construção de uma pauta única e um horizonte de luta unitária para enfrentar uma conjuntura politicamente adversa. Como destacou Sérgio Nobre, não há diferenças entre as centrais com relação à defesa de direitos, de aumento de salários e à defesa a democracia, portanto, ninguém precisa abrir mão de sua identidade para construir essa unidade.

Os sindicatos da CSP-Conlutas e da CUT adotaram como principal iniciativa política a realização de campanhas de esclarecimento junto à categoria, com a utilização de informes, boletins, assembleias e o uso de redes sociais (78,1% na CSP-Conlutas e 92,6% na CUT). Também foram

mencionadas, no rol das principais ações sindicais para superar a conjuntura: ações com outros sindicatos e centrais, como greve geral e jornadas de mobilização (64,2% e 69,6%), ação junto a outros movimentos sociais (39,1% e 52,1%), e greves e paralisações de categoria (52,2% e 46,9%).

A CUT tem uma atuação institucional mais intensa, o que pode explicar a maior ênfase dada à pressão junto a políticos/parlamentares (36,2% para CSP-Conlutas e 47,3% para CUT) e à participação nas instituições governamentais ainda existentes (fóruns, conselhos): indicada por 15,8% e 33,0% dos/as delegados/as sindicais de cada uma das centrais. Já no que se refere à negociação com o governo, em seus diferentes níveis, o resultado é bastante semelhante: 23,1% e 24,1%, respectivamente. O baixo percentual se deve, a nosso ver, ao completo fechamento de canais de negociação por Bolsonaro.

A atuação internacional é mais destacada na CUT: denúncias junto a organismos internacionais (OIT, OEA) e ações conjuntas com o movimento sindical internacional foram alternativas indicadas por 14,8% e 19,4% dos/as delegados/as sindicais da CUT, e por 10,3% e 14,4% e dos/as delegados/as sindicais da CSP-Conlutas. As demais alternativas apresentam resultados próximos para as duas centrais, a saber: 1) luta contra o desemprego: indicada por 24,7% e 27,9% dos/as delegados/as sindicais de CSP-Conlutas e CUT; 2) organização dos trabalhadores precários: indicada por 13,8% da CSP e 14,0% dos/as delegados/as sindicais da CUT; 3) luta por mudanças na estrutura sindical (fim da unicidade): indicada por 7,5% e 7,9% dos/as delegados/as sindicais.

A posição dos delegados/as em relação às medidas que estavam em discussão ou que já haviam sido aprovadas pelo governo Bolsonaro também é bastante semelhante, havendo uma maioria contrária às alterações em curso³⁹. Essa posição ajuda a compreender o processo de cons-

39. É majoritária, em ambos os casos, a posição contrária à reforma da previdência, à liberação do trabalho aos domingos e feriados e à proposta da carteira de trabalho verde e amarela. Em todas essas questões, e para as duas centrais, verificou-se um percentual elevado, entre 13,0% e 18,0%, de delegados/as que não souberam responder qual a posição da entidade, o que não deixa de ser surpreendente, pois ambas as centrais são reconhecidas pelo nível elevado de politização de seus dirigentes.

trução da unidade entre as centrais, observada nas várias mobilizações nacionais convocadas em 2019, em articulação com a Frente Brasil Popular e a Frente Povo Sem Medo (Marcelino e Galvão, 2020), e nas plenárias e mobilizações virtuais realizadas durante a pandemia da Covid-19. Destacam-se, nesse sentido, a elaboração, no início da pandemia, do documento *Medidas de proteção à vida, à saúde, ao emprego e à renda dos trabalhadores e trabalhadoras*, com propostas aos diferentes níveis de governo; a negociação de protocolos para garantir as condições de trabalho dos setores essenciais e a pressão pela implementação do auxílio emergencial (Campos, 2020). Soma-se a isso, a movimentação para barrar a aprovação da MP 905, bem como aspectos das medidas apresentadas pelo governo para enfrentar a pandemia, como a MP 927 e a lei 14.020, que aprofunda a lógica da reforma trabalhista ao autorizar acordos individuais de redução salarial para certas faixas salariais, sem a participação do sindicato (Biavaschi e Vasquez, 2020).

Como alternativa aos canais de interlocução interditados pelo governo federal, as centrais recorrem com mais frequência ao parlamento e a outras instituições públicas. Na pandemia, foram realizadas inúmeras reuniões com os presidentes do Senado, da Câmara, do STF, OAB, MPT e da Justiça do Trabalho, para garantir a defesa de direitos e o isolamento social.

Os cortes no orçamento da Educação e a reforma da previdência haviam levado, já em 2019, as centrais a celebrar o 1º de maio unitário, depois de muitos anos de atos separados. Em 2020 pretendia-se manter a unidade, mas houve dois atos virtuais do 1º de maio. A divisão foi atribuída aos convites feitos a Rodrigo Maia, Davi Alcolumbre e FHC, considerados adversários dos direitos trabalhistas, para participar do ato. Apesar dos nomes diferentes, os atos tinham vários pontos comuns: a defesa dos direitos, da democracia, da quarentena, e o Fora Bolsonaro, oficialmente lançado pelas onze centrais em maio de 2020⁴⁰.

40. Além disso, a CUT entrou com pedido formal de impeachment no dia 14 de julho, junto com MST e UNE. Ver: <https://www.redebrasilatual.com.br/politica/2020/07/cut-impeachment-bolsonaro/>.

A campanha em defesa da democracia deu origem a movimentos como “Juntos pela Democracia” e “Direitos Já”, que contam com presença sindical. Esses movimentos têm buscado realizar mobilizações durante a pandemia, mas esbarram nas dificuldades decorrentes do isolamento social e nos limites de sua composição. Já o “Fora Bolsonaro”, embora assumido por todas as centrais, a despeito de suas diferenças político-ideológicas, tem pouca repercussão entre os sindicatos de base. Como destacou Atnágoras Lopes, nesse aspecto a unidade se choca com as diferenças de visão de mundo. O fato da base de muitos sindicatos ter votado em Bolsonaro pode explicar a cautela de suas direções diante dessa campanha e sua não adesão a ela:

A nossa base, as nossas categorias, na nossa opinião, equivocadamente, do ponto de vista da alternativa, votaram impulsionados por uma revolta, por uma tragédia que a vida estava [...] Eu costumo brincar por aí nos debates, das centrais ou da esquerda em geral, “olha, [...] nós não temos outra base, não temos outra classe para comprar no supermercado”. Essa mesma classe aí é que nós temos que refazer, reconquistar, admitir os erros das cúpulas... não tem outra. (Atnágoras Lopes, CSP-Conlutas, 2020).

| CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa mostra que os impactos da reforma trabalhista sobre os sindicatos permanecem os mesmos que haviam sido por nós identificados em trabalhos anteriores. Os efeitos da reforma têm sido percebidos mais no setor privado do que no público e incidem mais fortemente em questões materiais e no tamanho da base. As respostas esboçadas para enfrentá-los também permanecem fundamentalmente as mesmas: apesar dos discursos e dos esforços indicados, pode-se dizer que não houve um salto organizativo do sindicalismo. Embora estejam buscando alternativas à estrutura sindical, ela ainda tem peso e os dirigentes revelam dificuldades de superar o modelo vigente.

Apesar da reforma trabalhista impactar mais o setor privado e o perfil das entidades pesquisadas indicar o predomínio do funcionalismo,

este é um setor que, de modo geral, tende a ser mais crítico às políticas governamentais. Essas críticas aparecem tanto nos resultados do *survey* quanto no discurso dos dirigentes nacionais entrevistados. Mesmo que persistam diferentes concepções políticas e ideológicas entre CUT e CS-P-Conlutas, a atual conjuntura, marcada pela sobreposição de uma crise econômica, política e sanitária no contexto de um governo explicitamente defensor da extinção do movimento sindical, parece ter estimulado a aproximação não apenas entre as centrais aqui analisadas, mas de todas elas, bem como o aprofundamento de iniciativas que já vinham sendo desenvolvidas. Assim, a unidade das centrais, a urgência de ampliar a sindicalização em direção aos trabalhadores precários e o investimento em trabalho de base constituem, de certo modo, uma novidade durante o governo Bolsonaro.

A unidade das centrais se deve ao aprofundamento do desmonte de direitos sociais, ao projeto do governo de dar continuidade à reforma trabalhista de 2017 por meio de novas medidas de flexibilização das relações de trabalho e à ausência de qualquer espaço de interlocução. A ampliação da sindicalização é uma resposta pragmática à perda de filiados e de receita e é, ainda, muito vinculada à oferta de serviços como atrativo à filiação. No entanto, a sobrevivência dos sindicatos não depende apenas de condições materiais, ela requer também um trabalho político-ideológico que possibilite aos sindicatos resistir e enfrentar a lógica neoliberal. Esse enfrentamento, que tem sido feito pela cúpula do movimento sindical, notadamente pelas centrais, precisa ser sustentado pela base, daí a preocupação com organização no local de trabalho. Se, em 2017, não houve uma estratégia comum para enfrentar a reforma, parece haver indícios de que essa estratégia está em construção.

| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Maria Hermínia Tavares de. O corporativismo em declínio?. In: Evelina Dagnino (org.) *Anos 90: Política e Sociedade no Brasil*. São Paulo: Brasiliense, 1994.

ARAÚJO, Ângela M.C.; FERREIRA, Verônica C. Sindicalismo e relações de gênero no contexto da reestruturação produtiva. In: Rocha, Maria Isabel Baltar (org) *Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios*. São Paulo, Ed. 34, 2000, p. 309-343.

BIAVASCHI, Magda e VAZQUES, Bárbara V. Medidas para o trabalho no contexto de pandemia: um atentado contra a razão humana. Campinas: Cesit – IE/Unicamp, 2020. Disponível em: <http://www.cesit.net.br/medidas-para-o-trabalho-no-contexto-de-pandemia-um-atentado-contr-a-razao-humana/>.

BOITO JR., Armando. Neoliberalismo e corporativismo de Estado no Brasil. In: ARAÚJO, Ângela (org.). *Do corporativismo ao neoliberalismo: Estado e trabalhadores no Brasil e na Inglaterra*. São Paulo: Boitempo, 2002.

CAMPOS, Anderson de S. Sindicalismo no contexto de pandemia no Brasil: primeiras impressões. Campinas: Cesit – IE/Unicamp, 2020.

_____, Anderson. Juventude e ação sindical: crítica ao trabalho indecente. Rio de Janeiro: Letra e Imagem, 2010.

_____, Anderson. De portas fechadas: limites para a sindicalização de jovens. In: BERNARDO, P. C. Juventudes em debate: sindicalismo e mercado de trabalho. São Paulo: CUT, 2007.

CARDOSO, Adalberto. O sindicalismo corporativo não é mais o mesmo. *Novos Estudos CEBRAP*. São Paulo, nº 48, p. 97-119, jul. 1997.

CASTRO, Mary Garcia. Gênero e poder no espaço sindical, *Estudos Feministas*, vol. 3, nº 1, 1995.

GALVÃO, Andréia; CASTRO, Bárbara; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane. Reforma Trabalhista: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo. *Caderno CRH (UFBA)*, v.32, p.253 - 269, 2019.

_____; KREIN, José Dari. Dilemas da representação e atuação dos trabalhadores precários In: Iram J. Rodrigues (Org.) *Trabalho e ação coletiva no Brasil: contradições, impasses, perspectivas (1978-2018)*. São Paulo: Anablume, 2019, v.1, p. 203-233.

_____. Reforma Trabalhista: efeitos e perspectivas para os sindicatos In: Krein *et al.*, (Org.) *Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade*.

Campinas: Curt Nimuendajú, 2019a, p. 199-223.

_____. *Sindicalismo, direitos e conflitos sociais no Brasil (2003-2018)*. Coletânea apresentada ao concurso de livre-docência em Ciência Política. Campinas, 2019b.

_____; MARCELINO, Paula. O sindicalismo brasileiro e a Convenção 87 da OIT. *Carta Social e do Trabalho* nº 39-40, Jan-Dez 2019, p. 20-34.

_____; TEIXEIRA, Marilane. Flexibilização na lei e na prática: o impacto da Reforma Trabalhista sobre o movimento sindical. In: José Dari Krein, Denis Maracci Gimenez, Anselmo Luis dos Santos. *Dimensões críticas da Reforma Trabalhista no Brasil*. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018, p. 155-181.

_____; MARCELINO, Paula; TRÓPIA, Patrícia Vieira. *As bases sociais das novas centrais sindicais brasileiras*. Curitiba: Appris, 2015, 293p.

KREIN, José Dari; VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto. Para além dos discursos: impactos efetivos da Reforma nas formas de contratação. In: Krein *et al.*, (Org.) *Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019, p. 81-126.

_____. *et al.* Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores. In: José Dari Krein, Denis Maracci Gimenez, Anselmo Luis dos Santos. *Dimensões críticas da Reforma Trabalhista no Brasil*. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018, p. 95-122.

_____; COLOMBI, Ana Paula Fregnani; LEMOS, Patrícia Rocha. “Entre negociação e mobilização: estratégias sindicais frente à Reforma Trabalhista no Brasil”. Trabalho apresentado no XXXVI Congresso Internacional da Associação de Estudos Latino-Americanos. Barcelona, 2018.

MARCELINO, Paula; GALVÃO, Andréia. O sindicalismo brasileiro frente à ofensiva neoliberal restauradora. *Tempo Social*, vol. 32, p. 157-182, 2020.

NOBRE, Sérgio. Moderno é negociar. *O Estado de S. Paulo*, 10 ago. 2012.

POCHMANN, Márcio. Adeus à CLT? O ‘eterno’ sistema corporativo de relações de trabalho no Brasil, *Novos Estudos CEBRAP*. São Paulo, nº 50, p. 149-166, mar. 1998.

RODRIGUES, Leôncio Martins. *CUT: os militantes e a ideologia*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1990.

RODRIGUES, Leôncio Martins e CARDOSO, Adalberto Moreira. *Força Sindical – uma análise sócio-política*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993.

SCHERER, Clóvis. Diálogo e proteção social – a negociação coletiva após a Reforma Trabalhista. In: KREIN, J. D.; FILGUEIRAS, V.; VÉRAS, R. O. *Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019, p. 179-199.

VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto; GALVÃO, Andréia; CAMPOS, Anderson. Reforma Trabalhista: impactos imediatos sobre os sindicatos e primeiras reações. *Cadernos do Ceas*. vol. 248, p. 668-689, 2019.

CAPÍTULO 10

**AÇÃO
SINDICAL DE
TRABALHADORES
EM SERVIÇOS
ESSENCIAIS NA
PANDEMIA DA
COVID-19 NO
BRASIL**

ANDERSON CAMPOS, ANDRÉIA GALVÃO,
PATRÍCIA LEMOS E PATRÍCIA VIEIRA TRÓPIA

| INTRODUÇÃO

A percepção de que os sindicatos intensificaram sua atuação durante a pandemia do coronavírus (SARS-CoV-2) tem sido compartilhada por diversos analistas internacionais. Segundo Odessky (2020), alguns sindicatos nos Estados Unidos assumiram um papel decisivo não apenas na proteção dos empregados nos locais de trabalho, mas também na luta em defesa dos trabalhadores – inclusive dos não sindicalizados – nas esferas governamentais. No Reino Unido, os sindicatos vêm experimentando um afluxo de novos membros desde o início do *lockdown*, seja porque passaram a ter mais influência nas negociações com o governo em temas como a reabertura de escolas e de outros setores-chave da economia, seja porque têm realizado campanhas contra demissões em grandes empresas como British Airways, Rolls-Royce e a gigante do varejo de calçados, Clarks. Além disso, sindicatos representantes de profissões mais imediatamente expostas a riscos durante a pandemia têm relatado crescimento de até 50,0% no número esperado de novos filiados (Cf. *Financial Times*, 2020).

Ao colocar os trabalhadores em risco, a pandemia parece ter incitado os sindicatos a assumir uma postura mais ativa em defesa de seus representados, funcionando como uma espécie de oportunidade política que estimula o engajamento e a renovação de seus antigos repertórios de ação (Tarrow, 2009). Os sindicatos têm não apenas negociado empregos e sa-

lários, mas organizado paralisações e greves no Canadá (Savage & Black, 2020), Estados Unidos (Medina, 2020), Austrália (O'Connor, 2020), Itália (Deutsche Welle, 2020), França (Franceinfo, 2020) e Brasil (Galvão, 2020a e 2020b), dentre outros. As greves têm sido deflagradas em função de diferentes causas: risco de contaminação pelo vírus, redução salarial, demissões, condições de trabalho inseguras (devido ao baixo distanciamento social ou à falta de equipamentos de proteção individual), bem como diante da incapacidade de pagar aluguéis.

O acirramento do conflito capital-trabalho se dá em um momento de crise econômica e sanitária sem precedentes, pois a pandemia desencadeou a “mais nítida e profunda contração econômica da história do capitalismo” (Saad, 2020). Na maioria dos países europeus, as respostas governamentais à crise têm contrariado os discursos neoliberais sobre o imperativo da “austeridade fiscal”, resgatando o papel do Estado e das políticas públicas (Saad, 2020), o que, todavia, não se verifica no Brasil (DIEESE, 2020c).

As análises sobre as medidas tomadas pelo governo brasileiro no contexto da pandemia demonstram o reforço da estratégia de flexibilização das relações de trabalho, enfraquecimento das instituições públicas e exclusão dos sindicatos das negociações coletivas (GT Mundos do Trabalho, 2020; Krein e Borsari, 2020; Biavaschi e Vallejos, 2020; Borsari e Manzano, 2020), tendência observada há alguns anos e aprofundada pela Reforma Trabalhista de 2017 (Galvão *et al.*, 2017; DIEESE, 2017; Veras de Oliveira, Galvão e Campos, 2019). Desse modo, a pandemia intensifica velhos problemas. Além de alijar os sindicatos das negociações coletivas, esvaziando seu papel (Campos, 2020, p. 14), as medidas governamentais têm implicado a redução da massa de rendimentos do trabalho e não impedem as demissões. Entretanto, a despeito desse cenário tão adverso para o sindicalismo, fragilizado pela reforma trabalhista e sob ataque pelas medidas governamentais, muitos sindicatos têm conseguido realizar negociações que reduzem o impacto da crise. Os acordos celebrados durante a pandemia preveem formas de compensação da jornada, manutenção de empregos e condições de trabalho, possibilitando uma menor queda nos rendimentos (DIEESE, 2020a).

Além de colocar em evidência o papel dos sindicatos, a pandemia reafirmou a centralidade do trabalho, não obstante as mudanças profundas verificadas nas condições e relações de trabalho. O trabalho nos serviços considerados essenciais, em especial, adquiriu grande visibilidade, dada sua importância para o combate direto à pandemia e para garantir o acesso a bens e serviços de necessidade básica durante o isolamento social. Mas a essencialidade dos serviços não corresponde à valorização do trabalho, nem à proteção necessária para sua realização. Esses trabalhadores, diariamente expostos aos riscos de vida no exercício de seu trabalho, trabalham em condições bastante heterogêneas e são afetados, de diversas maneiras, pelo processo de precarização do trabalho, bem como pelas opções políticas, sanitárias e econômicas adotadas pelo governo e pelos setores empresariais para enfrentar a pandemia.

O Decreto nº 10.282, editado por Jair Bolsonaro em 20 de março de 2020, definiu os serviços essenciais que não podem ser paralisados por medidas como quarentena ou *lockdown* durante a pandemia da Covid-19. Entre eles, destacam-se as áreas de assistência à saúde e ao falecimento; o abastecimento e consumo de alimentos, produtos de higiene e medicamentos; o transporte público e de mercadorias; as atividades de limpeza e segurança¹.

Assim, dentre as medidas sanitárias necessárias à preservação da vida, estabelecimentos foram fechados e aglomerações de pessoas foram proibidas. Diante disso, os sindicatos precisaram fechar suas sedes e evitar protestos públicos com a presença de manifestantes. Neste contexto tão adverso e desfavorável, qual a capacidade de organização e ação sindical?

1. A pressão do empresariado por mudanças na legislação ampliou o escopo de atividades essenciais. Foram incorporados novos setores. Em novo Decreto de 07 de maio (nº 10.342), o governo federal autorizou atividades industriais e da construção civil e, cinco dias depois, liberou o funcionamento de salões de beleza, barbearias e academia de esportes. É possível notar que os mais de cinquenta setores definidos como essenciais contemplam, ao mesmo tempo, os interesses empresariais privados e legitimam a posição negacionista do presidente e de sua base social, que conta com forte presença dos líderes de estabelecimentos religiosos. Governos estaduais e municipais também editaram seus próprios decretos, em caráter complementar ao federal, sobre o funcionamento das atividades que permaneceram abertas.

O objetivo deste artigo é analisar as formas de ação sindical dos trabalhadores em serviços essenciais a partir da deflagração da pandemia da Covid-19 no Brasil. A partir de uma amostra de sete sindicatos no estado de São Paulo, epicentro da pandemia no país², avaliamos a hipótese segundo a qual a organização sindical desses trabalhadores manteve-se ativa, embora defensiva, posto que orientada pelo esforço concentrado em proteger a vida dos seus representados. Ou seja, a ação sindical toma a forma de um ativismo que busca defender os direitos da categoria e, sobretudo, preservar a vida daqueles/as que “foram para a linha de frente” do combate à pandemia.

Os sindicatos pesquisados foram selecionados a partir dos segmentos mais expostos ao contágio, procurando contemplar um conjunto diversificado de ocupações, conforme exposto no quadro a seguir.

Quadro 1 – Sindicatos pesquisados (São Paulo)			
Sindicato	Sigla	Base de representação	Filiação
Sindicato dos Médicos do Estado de São Paulo	Simesp	Médicos do setor privado do estado de São Paulo	Não
Sindicato dos Enfermeiros do Estado de São Paulo	Seesp	Enfermeiros dos setores público e privado do estado de São Paulo	CUT
Sindicato dos trabalhadores públicos da saúde do estado de SP	SindSaúde	Trabalhadores na saúde pública do estado de São Paulo	CUT
Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Prestação de Serviços de Asseio e Conservação e Limpeza Urbana de São Paulo	Siemaco	Empregados em empresas de asseio e conservação, limpeza urbana e áreas verdes públicas e privadas da cidade São Paulo	UGT
Sindicato dos Motoboys de São Paulo	Sindimoto	Messageiros, motociclistas, ciclistas e mototaxistas do Estado de São Paulo	UGT
Sindicato dos Comerciantes de São Paulo	Comerciantes de SP	Trabalhadores no comércio na cidade de São Paulo	UGT
Sindicato dos Comerciantes de Osasco e Região	Secor	Trabalhadores no comércio de sete cidades (Osasco e região)	CUT

FONTE: ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

- Até o dia 20 de setembro de 2020, o estado de São Paulo ocupava o primeiro lugar em número de contaminados (935.300) e de mortos pela doença (33.952). Ver: <https://brasil.elpais.com/ciencia/2020-07-23/evolucao-dos-casos-de-coronavirus-no-brasil.html>.

Nossa amostra, portanto, compreende um sindicato sem filiação e seis sindicatos filiados a duas centrais, com posições tradicionalmente distintas, o que poderia repercutir em suas iniciativas. No entanto, observamos aspectos comuns aos distintos sindicatos quanto às reivindicações, formas de organização e formas de atuação. Isso não significa que não haja diferenças entre eles. Alguns sindicatos se limitam a atuar em defesa de aspectos corporativos, outros extrapolam a defesa restrita aos interesses da categoria, assumindo um posicionamento político mais amplo. Nossa hipótese é que essas diferenças dizem menos respeito às centrais às quais são filiadas³ e mais às características de suas bases, suas condições de trabalho, o setor em que estão inseridos (público ou privado) e às orientações político-ideológicas de suas direções.

O artigo está dividido em duas seções: na primeira, analisamos alguns aspectos mais expressivos das condições de trabalho das categorias pesquisadas. Na segunda, analisamos as ações sindicais, considerando três dimensões: o posicionamento dos sindicatos, seu funcionamento e formas de atuação. As fontes de pesquisa são os sites dos sindicatos e entrevistas com dirigentes de entidades⁴.

1. CONDIÇÃO DE TRABALHO NOS SERVIÇOS ESSENCIAIS

O emprego nas atividades essenciais corresponde a 78,0% das ocupações e significam cerca de 1/3 dos ocupados. Os salários médios são

3. Em diversas ocasiões no passado recente, essas centrais produziram ações conjuntas e isso se verifica novamente na pandemia. Ver, a esse respeito, artigo de nossa autoria nesta coletânea.
4. A pesquisa foi realizada durante a pandemia, portanto, completamente à distância. Os sites não constituem o único meio que os sindicatos utilizam para se comunicar com sua base, tendo inclusive perdido espaço para as redes sociais. Porém, na maior parte dos casos analisados, são atualizados periodicamente e as mesmas notícias são replicadas nos diferentes meios. No caso dos comerciários, realizamos entrevistas com dirigentes, para complementar as lacunas identificadas a partir da comparação com as outras entidades.

mais baixos que a média de remuneração. As jornadas médias são mais elevadas, com exceção do setor de saneamento, energia e comunicação⁵.

Dentre as atividades essenciais, destaca-se o setor de serviços, um setor heterogêneo, que compreende um grande conjunto de ocupações inseguras e de baixa remuneração. Muitas dessas ocupações são fruto da reorganização da produção de bens e serviços, sendo marcadas pela terceirização, pela proliferação de estratégias de sobrevivência e pela vulnerabilidade dos vínculos (Pochmann e Moraes, 2017).

Os trabalhadores de serviços essenciais compreendem categorias muito distintas, desde profissionais altamente qualificados, nos serviços médicos e hospitalares, até trabalhadores com baixa escolaridade e cujas relações de trabalho tradicionalmente caracterizam-se pela precariedade, como no setor de limpeza, de entrega, trabalhadores de cemitérios e funerárias. Os processos de precarização nessas categorias, intensificados pós-reforma trabalhista, foram agravados na pandemia. Além de sofrer a intensificação dos ritmos do trabalho e extensão da jornada, esses trabalhadores passaram a estar mais expostos ao contágio do vírus, adoecimento e risco de morte, conforme veremos a seguir em cada segmento selecionado.

A. TRABALHADORES DA SAÚDE

As equipes de saúde são compostas por profissionais altamente vulneráveis à Covid-19 pois trabalham diretamente com pessoas que foram infectadas, assintomáticas ou sintomáticas, apresentando elevado risco de contágio pelas características do vírus, pelo desconhecimento em relação à doença e, sobretudo, pela escassez de equipamento de proteção individual (EPIs)⁶.

5. Fonte: Microdados PNADC/IBGE, 4º trimestre 2019, tabulados por André Krein.

6. Pesquisa recente da Internacional do Serviço Público (ISP) sobre as condições de trabalho dos profissionais que exercem serviços essenciais durante a pandemia mostra que 77,0% dos respondentes alegam não ter passado por capacitação adequada para o trabalho junto à população, 63,0% afirmam que a quantidade de EPIs no local de trabalho não é suficiente para troca e higienização, enquanto 11,0% não têm sequer EPI para realização do trabalho (Ver ISP, 2020).

Sob a categoria “guarda-chuva”, ‘profissionais da saúde’ enquadram-se ocupações com renda, status e prestígio social muito distintos. A medicina tem tido a vantagem do pleno emprego e, ao contrário da imensa maioria das profissões, tem mais demanda do que oferta. Por isso, pode parecer estranho falar em precarização do trabalho médico, uma das profissões mais prestigiadas e remuneradas. Todavia, a atuação sindical dos médicos, em particular, e dos trabalhadores da saúde em geral, revela o agravamento de problemas já existentes antes da pandemia: elevadas jornadas, condições de trabalho inadequadas, avanço das Organizações Sociais (OS) que adotam contratos precários, como terceirizados e Pessoa Jurídica (PJ), desrespeito aos direitos, carência de profissionais, desvio de função, dentre outros.

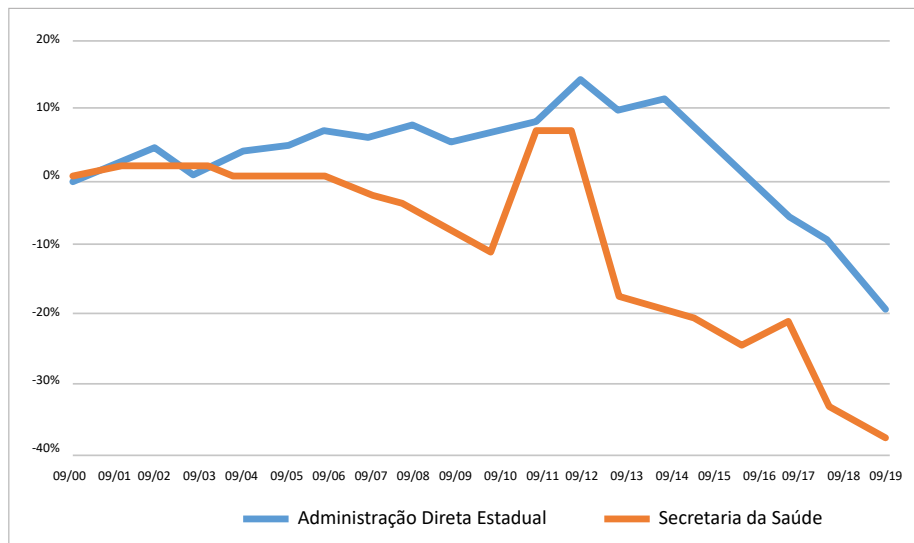
O Boletim Epidemiológico Especial do Ministério da Saúde n.21 divulgado na primeira semana de julho de 2020 já mostrava que, do total de casos confirmados de profissionais da saúde com Síndrome Gripal pela Covid-19 (173.440), 34,4% são de técnicos ou auxiliares de enfermagem (59.635), 14,8% de enfermeiros (25.718), 10,9% de médicos (19.037), 4,6% de agentes comunitários de saúde (8.030) e 4,4% de recepcionistas de unidades de saúde (7.642).

Dentre as medidas adotadas pelo governo paulista⁷, consta a convocação de todos os profissionais da saúde para assumirem seus postos de trabalho, suspendendo inclusive o gozo de férias, o que indicava a carência de profissionais em número adequado para o combate ao novo coronavírus. Como mostra o Gráfico 1, houve redução significativa do número de trabalhadores na administração pública paulista, em particular na saúde, nos anos recentes. Outra mudança importante no perfil do quadro de servidores da Secretaria estadual de saúde é o aumento na faixa etária “acima de 50 anos”, o que também contribuiu para agravar o drama dos trabalhadores de saúde durante a pandemia da Covid-19⁸.

7. Decreto 64.862 (13/03/2020), que dispôs sobre as medidas emergenciais de prevenção ao contágio pela Covid-19.

8. Ver: <http://sindsaude.org.br/novo/campanha2020/>.

Gráfico 1 - Evolução do percentual de servidores da Administração Direta e da Secretaria de Saúde do estado de SP (2000-2019) - Ano 2000 base 100



FONTE: "DADOS ESTATÍSTICOS DA FOLHA DE PAGAMENTO" DA SECRETARIA DA FAZENDA DO ESTADO DE SÃO PAULO. ELABORAÇÃO: SUBSEÇÃO DO DIEESE DO SINDSAÚDE-SP.

Nesse quadro, a tendência tem sido a extensão e a intensificação da jornada de trabalho. Os relatos dos sindicatos evidenciam o aumento do *stress* na rotina de trabalho devido à ampliação das jornadas, à suspensão de horários de descanso por conta do fluxo intenso de atendimento e, até mesmo, à perda de amigos e colegas pelo avanço da doença. Tudo isso amplificou os problemas de saúde mental desses profissionais durante a pandemia⁹.

B. TRABALHADORES NO COMÉRCIO

A categoria dos comerciários foi afetada, nas últimas décadas, pela reestruturação do varejo e pelo processo de “supermercadorização”, com

9. Os dados da ISP (2020) revelam que 54,0% dos pesquisados estão passando por sofrimento psíquico, percentual que varia segundo o número de horas trabalhadas, de tal modo que, enquanto 50,3% dos profissionais que trabalham 6 horas diárias indicam sofrimento psíquico, entre os que trabalham mais de 12 horas este percentual é de 63,6%.

a concentração e centralização do setor (Coe, 2004; Tilly, 2007; Wrigley, Coe, Currah, 2005). Contudo, não constitui uma categoria homogênea, pois compreende um amplo conjunto de ocupações distribuídas entre os segmentos que compõem o comércio de atacado, varejo e veículos. Esses trabalhadores estão distribuídos desde as grandes redes nacionais e internacionais, até os pequenos e médios estabelecimentos onde se encontra a maioria dos empregos.

No comércio situam-se quase 17,0% de todos os ocupados do país. Além da alta informalidade, que chega a quase um terço do setor, a taxa de rotatividade encontra-se em torno de 64,0%. Esse cenário é menos dramático quando observamos apenas o segmento de supermercados e hipermercados, setor qual mais de 90,0% está na formalidade. Além do acesso à proteção, os trabalhadores de supermercados possuem, relativamente a outros segmentos do comércio, maiores salários (DIEESE, 2020b). Nesse sentido, os trabalhadores em grandes redes de supermercados se diferenciam de parte significativa da categoria, pois estão empregados em estabelecimentos de médio e grande porte, possuem vínculos formais de trabalho e dependem muito menos de remuneração variável, como o trabalho por comissão. Ainda assim, são marcados por relações de trabalho bastante precárias: longas jornadas, baixa remuneração, alta rotatividade, baixa escolaridade, baixo status social e ausência de perspectiva de carreira (Lemos, 2019)¹⁰.

Os comerciários estão sindicalmente organizados desde a conformação da estrutura sindical brasileira, caracterizando-se como um setor de pouca mobilização e de orientação política predominantemente conservadora (Saes, 1997; Trópia, 2000). Sem dúvida, o espalhamento geográfico dos estabelecimentos e a variedade de suas características, ocupações e condições de trabalho colocam enormes desafios para sua organização e ação coletiva, especialmente nas grandes cidades. Para os propósitos do presente artigo, convém destacar que os sindicatos do setor organizam

10. A ocupação de operadora de caixa expressa, de variadas formas, o tipo de atividade predominante nesse segmento: repetitiva, altamente prescrita, de intensa jornada e remuneração próxima ao salário mínimo.

tanto trabalhadores considerados essenciais quanto aqueles cujas atividades foram suspensas pelo fechamento do comércio não essencial¹¹.

O agravamento da precariedade das condições de trabalho, que já caracterizavam o segmento de trabalhadoras/es de supermercados, tem ocorrido em duas dimensões principais durante a pandemia: na intensificação do trabalho e na vulnerabilidade gerada pela maior exposição que coloca em risco suas vidas e a de seus familiares.

Como alguns indicadores têm mostrado (DIEESE, 2020b) e as próprias entidades sindicais reforçado, o segmento de supermercados e de drogarias conseguiu inicialmente manter e até aumentar as vendas. Com isso, parece ter se reduzido o número de demissões no setor. Porém, esse processo tem aumentado as pressões impostas por uma organização do trabalho marcada pela “multifuncionalidade”, pois a redução do quadro de empregados já era uma prática corrente nesses estabelecimentos, exacerbando os desvios de função, as cobranças de metas e as práticas de autogerenciamento dos trabalhadores. As longas jornadas, com horas extras não pagas ou o “roubo de tempo” em folgas e intervalos, somam-se ao trabalho aos domingos, regulamentado por diferentes dispositivos legais. Também são frequentes as denúncias de falta de condição de higiene e limpeza, a qualidade da alimentação oferecida, bem como a constante escassez de EPIs.

Diante da crise sanitária, o Ministério da Economia estabeleceu orientações gerais a empregadores e trabalhadores do setor de supermercados, deixando em aberto a possibilidade de não dispensar trabalhadores em grupo de risco¹². Nesse caso, a orientação é de que “seja priorizado o trabalho interno”.

Quando os trabalhadores pertencentes ao grupo de risco são afastados, o quadro enxuto de empregados reduz-se ainda mais, ao mesmo tempo em que a procura pelos supermercados aumentou durante a pandemia devido ao fechamento de outros estabelecimentos.

11. Os sindicatos de São Paulo e de Osasco encontram-se no epicentro da pandemia (com elevado número de casos e já em processo de reabertura do comércio) e possuem um número significativo de trabalhadores na sua base (cerca de 500 mil e 80 mil, respectivamente).

12. Ofício Circular SEI no. 1.329 de 20 de abril de 2020.

Isso implicou tanto o aumento do volume de tarefas quanto a extensão das jornadas dos que ficam. Além disso, os procedimentos necessários para a prevenção da contaminação exigem ainda novas rotinas e crescem atividades a serem desempenhadas pelas/os trabalhadoras/es. Sindicalistas denunciam que, nos dias de maior movimento, ocorre o desrespeito às folgas fixas semanais com o aumento da jornada diária e os supermercados deixam de cumprir algumas das medidas de saúde e segurança, estabelecidas pelos protocolos municipais firmados para o funcionamento durante o período de quarentena.

C. TRABALHADORES NO ASSEIO E CONSERVAÇÃO

O Siemaco representa os trabalhadores em empresas de asseio e conservação; limpeza pública urbana; conservação ambiental; controle de vetores e pragas e áreas verdes. Trata-se de uma categoria socialmente pouco valorizada, marcada pela baixa escolaridade¹³ e condições de trabalho precárias. A terceirização e os baixos salários são regra nesse segmento. Os trabalhadores são contratados por prestadoras de serviços para exercer suas funções em estabelecimentos comerciais, industriais e de serviços, bem como em vias e instituições públicas. O rendimento médio mensal é baixo, próximo de 1,5 salário mínimo e não é raro que as jornadas excedam a duração legal, indicando uma sobrecarga de trabalho¹⁴. A categoria é alvo de preconceito e reclama de sua invisibilidade, apesar de se saber imprescindível para o bem-estar da sociedade, sobretudo em uma situação de pandemia, em que a hi-

13. Pesquisa realizada pelo Dieese em 2011 indica que 43% da categoria possui até o ensino fundamental incompleto e 13,5% o fundamental completo (DIEESE/SIEMACO, 2011, p. 21).

14. O piso situa-se pouco acima de um salário mínimo e 85% dos trabalhadores ganhavam, em 2011, menos de dois salários mínimos. Com relação à jornada, 37,5% trabalha mais do que 44 horas semanais, 23% trabalha todos os domingos (sendo que outros 18,2% trabalham quinzenalmente nesse dia) e 40% trabalha regularmente aos feriados. Por fim, para 44,5% dos entrevistados na pesquisa, o número de trabalhadores é inferior ao necessário para a realização dos serviços (DIEESE/SIEMACO, 2011, p. 38-56).

giene salva vidas¹⁵. Com uma composição étnica majoritariamente negra (73,0%) (Cf. DIEESE/SIEMACO, 2011, p. 19), os trabalhadores não associam necessariamente a discriminação à questão racial, mas à sua profissão e ao local de trabalho em que exercem suas atividades: 28,0% dos que trabalham em hospitais declararam ter sofrido discriminação (DIEESE/SIEMACO, 2011, p. 79).

A despeito de serem uma categoria essencial, os trabalhadores de limpeza foram duramente atingidos pela pandemia. De um lado, em virtude de sua exposição à doença, dentro e fora dos locais de trabalho. Estudo feito com funcionários do Hospital das Clínicas da USP indica que o percentual de contaminações de trabalhadores terceirizados, da limpeza e da segurança, é mais elevado que o de enfermeiros e médicos, o que indica que populações socialmente mais vulneráveis são mais infectadas pelo vírus¹⁶. De outro lado, por razões econômicas. Muitos estabelecimentos, em virtude do fechamento ou redução de suas atividades, suspenderam ou revisaram os contratos de prestação de serviço com as limpadoras, o que levou ao remanejamento de pessoal e a despedidas. Em São Paulo, foram anunciados cortes de terceirizados da limpeza em escolas, universidades, na Petrobrás, no Metrô, na Fiesp.¹⁷ Além disso, muitas empresas atrasaram os salários, realizaram descontos indevidos ou não realizaram o pagamento de direitos, como PLR, o que ensejou paralisações em alguns casos.

15. Ver: <http://www.siemaco.com.br/acoes/9200-SIEMACO-SP-comemora-Dia-do-Trabalhador-da-Limpeza-Urbana,-Asseio-e-Conservacao-e-Areas-Verdes-neste-sabado>.

16. A hipótese aventada pelo estudo é que a contaminação se dê não no local de trabalho, mas no transporte público. Ver: <https://g1.globo.com/spa/sao-paulo/noticia/2020/09/04/funcionarios-das-areas-de-seguranca-e-limpeza-do-hc-de-sp-foram-7-vezes-mais-infectados-do-que-medicos-de-uti-de-covid.ghtml>.

17. Ver: <https://www.adusp.org.br/index.php/defesauniv/3739-portaria-gr-7639>; <http://www.esquerdadiario.com.br/Metro-SP-trabalhadores-da-limpeza-demitidos-em-meio-a-pandemia-quando-sao-mais-essenciais>; <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/03/30/coronavirus-fiesp-corta-gasto-com-terceirizados-demissoes.htm>.

D. TRABALHADORES MOTOFRETISTAS

O Sindimoto representa uma categoria de trabalhadores precários que adquiriu grande visibilidade na pandemia, com o aumento da demanda pela entrega de mercadorias em virtude do isolamento social. Analisando os dados da PNAD-C para todo o país, Manzano e Krein (2020) indicam que a taxa de informalidade dos condutores de motocicleta, que já era elevada, passou de 67,0% para 71,8% entre o primeiro trimestre de 2016 e o primeiro trimestre de 2020. Apesar de o número de ocupados na categoria ter aumentado em 39,2% nesse mesmo período, seu rendimento médio mensal caiu, situando-se em R\$ 1.199,00 no primeiro trimestre de 2020, um valor ligeiramente superior ao salário mínimo (R\$ 1.045,00).

Os *motoboys* já eram desprovidos de direitos, mas foram bastante afetados pela chegada dos aplicativos de entrega. Antes, seja como autônomos ou na condição de terceirizados, geralmente prestavam serviço para uma única empresa, o que lhes dava uma certa previsibilidade em termos de jornada de trabalho e rendimento, além de exibirem uma série de competências “como serviços burocráticos de cartório e de bancos, transporte e entrega de objetos delicados, prestação de serviços mecânicos, manutenção da própria moto” (Abilio, 2019, p. 135). Agora são “livres” para se conectar a diferentes aplicativos, sem ter qualquer controle ou garantia sobre a quantidade de trabalho que irão receber, os trajetos que irão percorrer e a remuneração que irão auferir ao final do dia, sendo também despojados do “saber-fazer da profissão” na medida em que se tornam controlados por um algoritmo (Abilio, 2020).

O Sindimoto tem uma posição de destaque na organização dos motofretistas, tendo liderado diversas manifestações pela regulamentação da profissão, reconhecida pelo governo Lula em 2009. O reconhecimento estabeleceu a obrigatoriedade de o motofretista dispor de equipamentos de proteção e curso de direção segura. No caso do município de São Paulo, o motofretista tem ainda de obter uma licença da prefeitura, para a qual se exige seguro de vida (Abilio, 2019).

O sindicato atua junto aos governos municipal, estadual e federal, demandando o cumprimento da regulamentação, linhas de financiamen-

to para aquisição de motos e itens de segurança, melhorias no trânsito e prevenção de acidentes¹⁸. Embora represente predominantemente os trabalhadores formais, procura incorporar os informais e, desde 2016, promove uma campanha contra as empresas de aplicativos, argumentando que o serviço prestado pelos motoboys não constitui uma relação de “empresário para empresário”¹⁹.

Vejam os seguintes exemplos de condições de trabalho ensejando reivindicações e ações por parte dos sindicatos que organizam esses trabalhadores no contexto da pandemia.

2. AÇÃO SINDICAL EM DEFESA DA PRESERVAÇÃO DA VIDA

Embora a pandemia tenha ocasionado o fechamento das sedes das entidades e suspenso o atendimento presencial ao público, os sindicatos analisados têm demonstrado ativismo intenso, revelando uma grande preocupação com a questão da saúde dos trabalhadores de sua base, por serem categorias mais expostas ao risco. Utilizam, de maneira geral, ferramentas virtuais para transmitir informações aos trabalhadores representados (como perfis em redes sociais) e reforçaram canais de atendimento online (por telefone, aplicativos de mensagens e e-mail). Entretanto, as condições de trabalho dos setores analisados em nossa amostra impõem à ação sindical maior presença nos locais de trabalho, para fiscalizar denúncias e orientar os trabalhadores sobre como se prevenir da Covid-19. Essa constitui uma característica peculiar desses segmentos, diferentemente do analisado por Campos (2020), que observou a centralidade da ação sindical no uso de ferramentas virtuais para o trabalho de base, na agitação política e na organização das entidades representativas de trabalhadores bancários e da educação básica pública sob o mesmo contexto pandêmico.

18. Ver: Revista *A Voz do Motofrete*, nº 1, 2014.

19. Ver: Jornal *A Voz do MotoBoy* nº 78, agosto de 2017, p. 5. Disponível em: <http://www.sindimotosp.com.br/informativos/Jornal/jornal78.pdf>.

Para apreendermos as razões dessa singularidade, analisamos a seguir o conteúdo das reivindicações e posicionamentos, a maneira como organizam o funcionamento das entidades e o trabalho de base, bem como as formas de atuação durante a pandemia, considerando as condições de trabalho dos segmentos selecionados.

2.1. REIVINDICAÇÕES

A proteção da saúde, a defesa da vida, do trabalho e da renda são aspectos comuns encontrados nas reivindicações dos sindicatos analisados. A valorização da profissão e a preocupação de que o trabalhador não seja descartável constituem alguns aspectos presentes no discurso da maior parte das categorias, embora não em todas. Destacamos, também, que alguns sindicatos politizam o debate sobre o trabalho na pandemia, na medida em que relacionam os problemas vividos pelos trabalhadores/as que eles representam com as políticas implementadas pelos governos de plantão²⁰.

As demandas feitas aos empregadores (públicos e privados) envolvem o fornecimento de EPIs, a assepsia de postos de serviço, a manutenção de direitos trabalhistas (inclusive os constantes em instrumentos coletivos), o respeito à jornada, o pagamento de salários e benefícios. As ênfases, em cada item, variam de acordo com o segmento e a entidade representativa.

A urgência na defesa da vida e das condições de trabalho é particularmente evidente no caso de médicos e enfermeiros, que estão na linha de frente do combate à doença. A preocupação com a saúde do trabalhador se expressa tanto por meio da demanda de fornecimento de EPIs à categoria, quanto pela divulgação de dicas de prevenção, materiais informativos e protocolos visando ao controle da propagação do coronavírus dentro e fora dos locais de trabalho. Alguns sindicatos promovem também a distribuição de kits de proteção aos trabalhadores.

No caso dos *motoboys*, essa iniciativa, realizada em parceria com as empresas que fazem publicidade em seu jornal mensal, *A Voz do Moto-*

20. Como veremos adiante, a existência de tais posicionamentos guarda uma relação com as opções de ação sindical, mas parece não ter muita relação com a filiação às centrais.

boy, é voltada para todos os trabalhadores, “CLT, MEIS ou autônomos”²¹. O Sindimoto veicula várias notícias sobre a Covid-19, trazendo informações sobre formas de contágio e prevenção, tendo lançado um guia em conjunto com a Federação dos Motociclistas Profissionais (Febramoto) e a Associação Brasileira de Medicina de Tráfego para orientar a categoria sobre a transmissão da doença. O sindicato reiteradamente destaca a importância da categoria, como estampa uma das manchetes de seu jornal: “Setor de motofrete salva população do caos do Coronavírus”. E o editorial acrescenta: “Até a solução do problema, *motoboys* estarão agindo como heróis na linha de frente, entregando as mercadorias, alimentos, remédios etc. para à população”²².

Essa busca pela valorização do trabalho leva os sindicatos a ressaltar a importância do serviço prestado para a população, sua condição de essencialidade para o enfrentamento da pandemia e para a preservação da vida²³. Além da pauta em defesa da categoria e da saúde pública, o Seesp lançou a campanha “Demonstre apoio aos enfermeiros! #LuteComoUmaEnfermeira!”, pedindo que fossem enviados vídeos de até um minuto que seriam veiculados nas redes sociais. Já o Siemaco, juntamente com a distribuição de kits de proteção aos trabalhadores de sua base, distribuiu cartazes com os dizeres: “Parabéns aos nossos heróis e heroínas da limpeza urbana”²⁴. O orgulho da profissão, a autoimagem associada à figura de heróis e guerreiros que lutam para que os demais possam ficar em casa e as menções ao sacrifício da própria categoria são recorrentes na reivindicação por valorização. Em alguns casos, essa campanha teve

21. Ver: *A Voz do Motoboy*, nº 110, p. 7. Disponível em: <http://www.sindimotosp.com.br/informativos/Jornal/Jornal%20110.pdf>.

22. Ver: *A Voz do Motoboy*, nº 109, março de 2020, <http://www.sindimotosp.com.br/informativos/Jornal/Jornal109-1.pdf>.

23. Destacam-se as comemorações do Dia Internacional do Enfermeiro, em 12 de maio, e do Dia do Trabalhador da Limpeza Urbana, Asseio e Conservação e Áreas Verdes, em 16 de maio.

24. Ver: <http://www.siemaco.com.br/acoes/9203-Dia-do-Trabalhador-da-Limpeza-distribuciao-de-milhares-de-kits-de-protecao-pelo-SIEMACO-SP-movimenta-garagens-e-alojamentos>.

respaldo significativo na sociedade, como evidenciado nas manifestações de “palmas” aos profissionais da saúde, mas não teve nem a mesma centralidade no discurso das entidades representativas dos trabalhadores de supermercados, nem o reconhecimento público por parte dos consumidores que frequentam esses estabelecimentos. Nisso se expressa o baixo status dos trabalhadores que carregam, separam, repõem e assessoram a compra de alimentos e outros bens, que não aparece como um trabalho de cuidado, nem como uma atividade imprescindível. O descuido e despreocupação dos consumidores que frequentam os supermercados também evidenciam a desvalorização social do segmento²⁵. Nesse sentido, fica a sensação de que a vida e a exposição a que estão submetidos é menos honrosa do que a de outros trabalhadores essenciais, naturalizando a sua “descartabilidade”. Mas mesmo os trabalhadores da saúde, cujo trabalho foi reconhecido mundo afora, foram, em mais de um episódio, hostilizados no Brasil e até alvo de violência durante protestos por melhores condições de trabalho e proteção durante a pandemia.

Dentre as diferenças encontradas entre os sindicatos analisados está o grau de atuação e envolvimento político, de tal modo que alguns se destacam pela completa ausência de temas políticos em seu site, mesmo que a simples menção às medidas adotadas pelo governo, enquanto outros se voltam, de forma intensa, à atividade política, como veremos mais detalhadamente no item 2.3.

O Siemaco, por exemplo, não discute proteção estatal, direitos trabalhistas, nem reproduz o posicionamento das centrais e as reivindicações por elas apresentadas ao governo para enfrentar a pandemia. É um sindicato com baixa atuação política, que se destaca pela parceria com o patronato. Em comunicado conjunto com um dos sindicatos patronais de sua base, o Sindicato das Empresas de Limpeza Urbana no estado de São Paulo (Selur), anuncia a criação de um Gabinete Setorial de Crise para “acompanhar e apoiar as medidas de prevenção adotadas pelas empresas” visando

25. Ver: GONÇALVES, Juliana. “Coronavírus: ‘tem gente que tosse em cima da gente’, conta caixa do supermercado carioca Mundial”. Disponível em: <https://theintercept.com/2020/04/14/coronavirus-supermercados-mundial/>.

ao combate e à prevenção ao Coronavírus²⁶. Esta prática também marca a atuação do Sindimoto, cujo site exibe marcas de moto e seguradoras que figuram como parceiras. No caso do Siemaco, a interlocução com o governo se limita a buscar soluções pontuais para a categoria, como a exclusão dos trabalhadores do rodízio de veículos da cidade de São Paulo, medida que se estende ao conjunto dos trabalhadores de serviços essenciais²⁷.

O Sindimoto, porém, assim como o Sindicato dos Comerciantes de São Paulo, ambos igualmente filiados à UGT, tem uma atuação mais presente no plano político. Além de criticar abertamente as políticas e posturas do Presidente da República, o presidente dos Comerciantes de São Paulo, que também é presidente daquela central, ressalta a importância da articulação do movimento sindical, especialmente por meio da unidade das centrais sindicais, com o parlamento. O Sindimoto também interpela o governo por autorizar o funcionamento do motofrete sem as condições adequadas de segurança sanitária e demanda audiência com representantes da prefeitura e do governo estadual para que sejam adotadas campanhas de saúde específicas para os trabalhadores da categoria, como sua inclusão na campanha de vacinação contra a gripe, no que foi atendido. As edições de seu jornal apresentam e criticam as medidas provisórias implantadas pelo governo federal²⁸, orientam os trabalhadores sobre como obter o auxílio emergencial, apresentam notas e determinações do Ministério Público do Trabalho sobre as relações de trabalho no setor e defendem o reconhecimento do vínculo empregatício, argumen-

26. Ver: [http://www.siemaco.com.br/acoes/9166-SIEMACO-SP-e-SELUR-criam-Gabinete-Setorial-de-Crise-para-combate-e-prevencao-ao-Coronavirus-\(Covid-19\)](http://www.siemaco.com.br/acoes/9166-SIEMACO-SP-e-SELUR-criam-Gabinete-Setorial-de-Crise-para-combate-e-prevencao-ao-Coronavirus-(Covid-19)).

27. “Buscamos a Prefeitura e mostramos as dificuldades da categoria, que está exposta desde o início desta pandemia e segue prestando um importante serviço à população. Esse rodízio iria punir trabalhadores e trabalhadoras que devem ser valorizados e exaltados. Após muito diálogo, em conjunto com o setor patronal, veio a notícia de que nossa categoria seria liberada do rodízio. Vitória da união sindical”, explica Moacyr Pereira, presidente do SIEMACO-SP <http://www.siemaco.com.br/acoes/9196-Prefeitura-de-Sao-Paulo-exclui-profissionais-da-Limpeza-Urbana-do-rodizio-ampliado-de-veiculos-na-Capital>.

28. “Medidas Provisórias 927 e 936 do governo federal atendem empresários e reduzem direitos dos trabalhadores”. Cf. *A Voz do Motoboy*, nº 110, p. 6.

tando que: “Em tempos de Coronavírus ser registrado em carteira garante renda”²⁹. O sindicato defende políticas públicas para o setor e difunde estudos críticos sobre o impacto da reforma trabalhista e da pandemia sobre as condições de trabalho da categoria³⁰.

A defesa do isolamento social é um traço comum aos diferentes sindicatos, pois isso contribui para a segurança dos que precisam estar nas ruas. Nesse sentido, recusam a dicotomia entre emprego e vida, difundida pelo governo federal. No caso da área de saúde, as críticas das entidades se estendem à política negacionista, eugenista, higienista e anti-ciência de Bolsonaro³¹.

2.2. ORGANIZAÇÃO SINDICAL

Desde o início da pandemia, o SindSaúde-SP tem promovido plenárias regionais on-line cujos objetivos são manter a base de delegados mobilizada na defesa dos trabalhadores da saúde e eleger delegados para a plenária estadual³². A entidade tem promovido também debates e *lives*

29. Ver: *A Voz do Motoboy*, nº 109, p. 6.

30. *A Voz do Motoboy* nº 111, p. 6, faz referência a dois estudos da Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista (REMIR) e noticia debate promovido pelo Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital da USP. Ver: <http://www.sindimotosp.com.br/informativos/Jornal/Jornal%20111-1.pdf>. Além disso, o sindicato divulga as leis que regulam a atividade do motofrete no âmbito federal e municipal e apresenta os projetos de lei de interesse da categoria em tramitação no Parlamento, como o PL 391/2000, que obriga os aplicativos de entrega a fornecer seguro de acidentes pessoais para todos os seus entregadores e o PL 1553/2020, que obriga as empresas a fornecer EPIs, produtos de higiene, água potável e ponto de apoio aos entregadores cadastrados em suas plataformas, projeto esse elaborado a partir de sua contribuição.

31. O discurso presidencial suscitou uma Nota de Repúdio do Sindsaúde, pois levantava suspeita sobre os profissionais da saúde, em um momento em que os trabalhadores estão “literalmente dando nossas vidas para tratar a população brasileira” Ver: <http://sindsaude.org.br/novo/noticia.php?id=6330>. O Simesp criticou o posicionamento das entidades profissionais nacionais de médicos (Conselho Nacional de Medicina, Associação Médica Brasileira e a Federação Nacional dos Médicos), por serem omissas em relação ao uso da cloroquina. Os sindicatos também criticam o governo federal pela falta de articulação com as ações da saúde de estados e municípios.

32. As plenárias virtuais têm pauta ampla, além da definição de estratégias durante a pandemia. Busca discutir o avanço das organizações sociais e das terceirizações na saúde pública estadual em cada região, esclarecer como foram as negociações e ações

com profissionais e dirigentes sindicais. O Simesp, por sua vez, realizou, inclusive, eleições virtuais para a nova diretoria, eleita em junho de 2020.

Embora tenha fechado o atendimento presencial na sede, o Sindicato dos Comerciários de São Paulo manteve os serviços médicos e odontológicos, mas os transferiu para outro local. Já o Secor tem mantido um plantão entre os diretores e a presença de um advogado na sede. No entanto, diferentemente dos demais sindicatos analisados, nenhuma das entidades de trabalhadores no comércio registrou, em sua página na internet, ações voltadas à visitação aos locais de trabalho ou de comunicação com representantes sindicais. Embora a ausência de informação no site não seja suficiente para afirmar que esse tipo de trabalho sindical não exista, nota-se a diferença com relação ao observado nos demais sindicatos pesquisados. No caso dos supermercados, os dirigentes alegam que, ao menos nas grandes redes, o fornecimento de EPIs e a limpeza dos postos de trabalho não têm sido um problema. Esses são os estabelecimentos mais visíveis e mais facilmente fiscalizados, que atendem geralmente um público de classe média e que, mais rapidamente e até mesmo por pressão dos consumidores, adotaram as medidas de saúde relacionadas à limpeza e instalação das divisórias de proteção nos caixas.

O Sindimoto manteve visitas aos locais de trabalho e plantão jurídico para atendimento dos entregadores injustamente bloqueados pelas empresas. O Siemaco também manteve visitas aos locais de trabalho durante o período de fechamento da sede para fiscalizar denúncias ou realizar entrega de cestas básicas e kits de higiene com máscaras e álcool em gel. Também manteve o atendimento, com hora marcada, para entrega de benefício natalidade, um auxílio monetário garantido na convenção coletiva dos trabalhadores de asseio e conservação. Não elaborou material próprio sobre a pandemia, mas selecionou e indicou aos trabalhadores fontes públicas (da Anvisa, Ministério da Saúde e Fundacentro) com informações e recomendações para preservar a saúde e a segurança da categoria. As informações

do SindSaúde-SP diante da ameaça de corte do adicional de insalubridade e que mudanças a reforma da Previdência do governo João Doria traria para a categoria.

divulgadas em seu site e por meio de redes sociais se referem, sobretudo, a denúncias de descumprimento de acordos e irregularidades no pagamento e rescisões; à realização de paralisação em empresas motivadas por atraso no pagamento de salários e benefícios; e a ações em tramitação na Justiça. As notícias também mencionam os atendimentos médicos, odontológicos e laboratoriais realizados em suas cinco clínicas, bem como as especialidades oferecidas por clínicas conveniadas, e o aumento da procura por atendimento psicológico durante a pandemia.

2.3.FORMAS DE ATUAÇÃO

O ativismo sindical, como evidenciamos, está presente nas categorias analisadas, ainda que com menor expressão no caso dos comerciários, tradicionalmente mais refratários a ações diretas reivindicativas e de protesto trabalhista e, conforme a situação de trabalho, muito mais suscetíveis ao despotismo patronal. Dentre as ações mais comuns estão as manifestações públicas, as judicializações, as negociações coletivas realizadas especialmente para reagir aos impactos da pandemia, a pressão sobre governos, a filantropia e a solidariedade com outras categorias. O sentido e os resultados dessas ações coletivas, no entanto, são diferenciados conforme as condições de trabalho das categorias e as orientações político-ideológicas de suas direções.

Os sindicatos de trabalhadores da saúde incrementaram suas ações fiscalizando locais de trabalho e denunciando práticas irregulares em hospitais públicos, privados e hospitais de campanha. Ao fazer isso, extrapolaram sua atuação para as ruas, realizando manifestações em frente e dentro de hospitais, em praças e locais públicos, de modo que seu ativismo não foi limitado pelas restrições impostas pela pandemia.

O Seesp mobilizou as gerências regionais do trabalho, visando à realização de testes de Covid-19, o uso e fornecimento de EPI de qualidade e em quantidade suficiente, horas de descanso e folga. Tem publicado com regularidade informações sobre o número de enfermeiros contaminados e mortos pelo coronavírus. Na mesma direção, o Simesp criou um *Memorial*

em homenagem aos médicos que morreram por complicações causadas pela Covid-19. Tanto essas organizações quanto o SindSaúde criaram serviços de *Disk Denúncia* para receber informações sobre irregularidades cometidas por prefeituras, empresas e o governo do estado, principalmente no que diz respeito à falta de EPIs, o que resultou em ações de fiscalização de hospitais, com grande repercussão na imprensa escrita e televisiva, e a instauração de inquérito civil pelo Ministério Público do estado de São Paulo.

O SindSaúde entrou na justiça para tentar garantir equipamentos EPIs, cumprimento da jornada e o direito a afastamento dos profissionais com idade acima de 60 anos. O Seesp acionou judicialmente o Instituto de Atenção Básica e Avançada à Saúde, que é a gestora do Hospital de Campanha do Anhembi³³, e a Sociedade Beneficente Israelita Hospital Albert Einstein, requerendo a testagem de todos os profissionais da saúde. Também fez denúncia ao MPT contra o Hospital de Campanha da Brasilândia, que estaria contratando enfermeiros sem registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).

O SindSaúde negocia com o governo do estado de São Paulo direitos e salários, combatendo a terceirização e a privatização da saúde. A base social da entidade, composta fundamentalmente por servidores públicos, ajuda a compreender a dinâmica da luta do SindSaúde. Como Nogueira (2005) apontara em seu estudo sobre o sindicalismo no setor público, os principais antagonistas dos servidores são os governos de plantão, o que torna, não raro, a luta sindical destas categorias politizada em função das conjunturas.

33. Simesp, o Sindsep-SP e SindSaúde-SP inspecionaram em conjunto o hospital de campanha do Anhembi para avaliar as denúncias de falta de EPI, condições de trabalho inadequadas e sobrecarga de trabalho. A comissão identificou problemas “no treinamento para que os funcionários usem adequadamente e façam a troca constante desse EPI” e nas acomodações para os plantonistas, como colchões no chão e problemas de limpeza e troca de lençóis. Identificou que os médicos são quarteirizados e contratados via PJ, não tendo garantia de manutenção dos vencimentos caso adoçam durante a pandemia. Três organizações sociais (OSs) foram denunciadas ao MPT: o Instituto de Atenção Básica e Avançada à Saúde (Iabas), a Associação Paulista para o Desenvolvimento da Medicina (SPDM) e OGS Saúde (quarteirizada pelo Iabas).

O Simesp promoveu assembleias virtuais para aprovar a proposta de um aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) 2019/2020, com normas específicas para a segurança do trabalho de médicos sem vínculo formal, bem como para discutir a pauta de reivindicações para a campanha salarial de 2020³⁴. Buscou também a via jurídica para tentar garantir o pagamento das bolsas dos residentes que estavam atrasadas.

A atuação dos sindicatos de comerciários é marcada pela heterogeneidade de sua base, o que faz com que tenham que dar conta de situações de trabalho muito distintas. Divididos entre um setor essencial (os trabalhadores de supermercados) e um amplo setor não essencial, que teve que se manter fechado durante o período, boa parte do seu foco esteve voltado para este último, que constitui parte significativa de sua base. No caso de Osasco, o sindicato se movimentou para cobrar do poder público o cumprimento dos protocolos de saúde para a retomada das atividades no comércio em geral. Na fase inicial da pandemia, esses sindicatos acompanharam o estabelecimento dos protocolos de saúde e segurança para os setores essenciais, ao mesmo tempo em que destinavam parte significativa de seus esforços para construir aditivos às convenções coletivas e acordos que viabilizassem a manutenção dos empregos por meio dos mecanismos implementados pela Medida Provisória 936³⁵ (DIEESE, 2020b).

Desde o início da pandemia, os sindicatos dos comerciários de São Paulo e de Osasco negociaram com as entidades patronais aditivos à convenção coletiva inclusive no segmento de supermercados³⁶. Esses sindicatos consideram que a MP 936 possibilitou a manutenção de empregos no setor, contribuindo para minimizar o fechamento de

34. Ver: <http://simesp.org.br/imprensa.php?Ler-editoria;11149>.

35. Dentre outras medidas, a Medida prevê a suspensão de contratos por até 60 dias e a redução da jornada e do salário por até 90 dias. Dos cerca de 10 milhões de trabalhadores atingidos pela MP 936, cerca de 2,5 milhões são do comércio, ficando atrás somente do setor de serviços (3,8 milhões) (DIEESE, 2020b).

36. O setor de turismo e hospitalidade (onde se insere o setor de limpeza) e o comércio atacadista e varejista dividem a segunda posição em número de instrumentos normativos relacionados à pandemia (DIEESE, 2020d, p. 4).

estabelecimentos, especialmente entre os pequenos e médios. Sendo assim, essas entidades têm defendido a prorrogação dessas medidas pelo governo federal³⁷.

Os aditivos à convenção contemplam as seguintes cláusulas e possibilidades: 1) medidas de proteção à saúde: observância das recomendações da OMS, fornecimento de álcool em gel para todos, fornecimento e verificação de utilização de mascarar para manipuladores de alimentos e, na medida do possível, para os demais e, por fim, a instalação de protetores acrílicos e higienização constante dos locais e objetos de trabalho das operadoras de caixa; 2) adaptação ao trabalho remoto; 3) adiantamento de férias; 4) redução de jornada com redução de salário, com informação do sindicato sobre acordos individuais e garantia de emprego por três meses aos empregados atingidos por essa medida; 5) suspensão de contrato com a garantia de trabalho de 60 dias.

Ainda com relação aos comerciários, uma importante iniciativa foi tomada a partir das centrais sindicais (CUT, UGT, FS, CTB, NCST e CSB) em maio de 2020: a criação do Fórum dos Trabalhadores do Comércio, com o objetivo de construir de uma agenda unitária e ações articuladas no enfrentamento da crise³⁸.

O Siemaco, por sua vez, já havia assinado termo aditivo à convenção coletiva da área de asseio e conservação, antes mesmo da edição da MP 936. Baseando-se no fato de que, desde a reforma trabalhista de 2017 o negociado prevalece sobre a lei, o acordo possibilita: a redução da jornada e salários em até 50,0%, com redução proporcional de vale-alimentação e vale-refeição e pagamento de vale-transporte aos dias efetivamente trabalhados³⁹; a compensação da jornada via banco de horas e a conversão

37. A MP 936 foi posteriormente convertida na Lei 14.020/2020, em 06 de julho de 2020.

38. No debate acerca da conversão da MP 936 na lei 14.020/2020, o Fórum reafirmou a importância de assegurar o direito à negociação coletiva, defendendo a prorrogação e elevação do valor do auxílio emergencial e a garantia de emprego nas empresas que aderissem ao Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

39. Posteriormente, as opções contempladas pela MP 936 foram incluídas, autorizando redução de 25,0% e 70,0%, e a suspensão do contrato, com complementação salarial pelo governo.

de horas extras em banco de horas, a critério da empresa; a suspensão do limite máximo de 12 horas diárias de trabalho, durante a pandemia; a antecipação de férias, dispensando as empresas do pagamento prévio do adicional de 1/3 e a licença remunerada dos maiores de 60 anos; a adoção do teletrabalho, dispensando as empresas do pagamento de vale-transporte e vale-refeição; além de admitir que os casos de contaminação por Covid-19 só serão considerados ocupacionais mediante comprovação do nexo causal. Ressalte-se que o termo aditivo não foi apresentado ou discutido com os trabalhadores, tampouco votado em assembleia, presencial ou remota. O sindicato limitou-se a informar que “cientificará seus representados por meios eletrônicos e canais digitais mantidos para informar a categoria”⁴⁰.

A despeito das cláusulas desfavoráveis incorporadas pelo acordo, a avaliação do Siemaco é positiva:

Muitas empresas estão perdidas diante da pandemia, por isso a gente acaba ajudando tanto as empresas quanto os trabalhadores, apresentando alternativas, informando que o aditivo permite alguns acordos para evitar demissões em massa e salvar os empregos, garantindo renda e segurança a todos.⁴¹ (Francisco Júnior, encarregado do departamento jurídico do sindicato).

O Siemaco manteve também um ativismo jurídico em defesa dos trabalhadores, movendo ações contra o atraso de salários e benefícios

40. O aditivo afirma ter poderes outorgados pela assembleia que votou a Convenção Coletiva em novembro de 2019 para representar os interesses da categoria. Também justifica a ausência de assembleia reproduzindo os termos do ofício assinado pelo Subsecretário de Relações do Trabalho do Ministério da Economia, que flexibiliza “a exigência de ata de assembleia como condição para o registro de instrumentos pactuados durante o período de isolamento social decorrente da pandemia” (Cf. Ofício circular SEI nº 1022/2020/ME) e da Nota Técnica conjunta nº06/2020 da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (Conalis) do Ministério Público do Trabalho que, diante de medidas de isolamento social e quarentena, possibilita a adoção de “meios telemáticos, céleres e eficazes para consulta aos trabalhadores e interessados” (Ver Termo aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho, disponível em: <http://www.siemaco.com.br/upload/convencao/img2-CCT-SIEMACO-SP-X-SEAC-Vigencia-01-01-202-9117.pdf>).

41. Ver: <http://www.siemaco.com.br/acoes/9175-SIEMACO-SP-segue-prestando-atendimento-on-line-aos-trabalhadores-da-Capital>.

dos prestadores de serviços no setor de limpeza e o descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho, pagamento de diferenças salariais, de benefícios e PLR⁴².

Não encontramos aditivos assinados pelo Sindimoto no contexto da pandemia⁴³. A ausência de acordos coletivos pode indicar a prevalência de acordos individuais⁴⁴, bem como decorrer do tipo de vínculo que prevalece na categoria, marcada pela forte informalidade. Ainda assim, o Sindimoto recomenda aos empregadores que firmem acordos “com a Entidade Sindical caso queiram reduzir o salário ou suspender temporariamente o contrato de trabalho de seus empregados, a fim de garantir a segurança jurídica de ambos os lados da relação de emprego, isto é, evitar eventuais questionamentos futuros e possíveis problemas na Justiça do Trabalho”⁴⁵.

Nem todos os sindicatos de nossa amostra realizam ações para além dos limites de sua categoria e, quando o fazem, isso não é necessariamente sinônimo de maior politização. As manifestações de solidariedade com outros sindicatos e movimentos sociais variam conforme a entidade considerada, podendo ser mais ou menos amplas.

No Siemaco, a questão da solidariedade é abordada seja através de campanhas de arrecadação de alimentos para trabalhadores afastados e que não tiveram direito a complementação salarial (geralmente uma iniciativa dos próprios trabalhadores de uma determinada empresa, apoiada pelo sindicato), seja através do oferecimento de sua colônia de férias para que as prefeituras de Praia Grande e Bertioga (no caso, a colônia da fe-

42. O primeiro caso envolve o Sport Club Corinthians Paulista e o segundo a Universidade Estácio de Sá. <http://www.siemaco.com.br/acoes/9216-Apesar-da-pandemia,-SIEMACO-SP-continua-defendendo-direitos-na-Justica-do-Trabalho>.

43. O Sindimoto celebra convenções coletivas com 5 sindicatos patronais, que contratam mensageiros ciclistas e motociclistas no setor hoteleiro, bares e restaurantes, distribuidoras de jornais e revistas, empresas de entrega rápida e micro e pequena indústria artesanal.

44. A lei 14.020/2020 permite acordos individuais para os trabalhadores que recebem salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 das empresas que tiveram receita bruta igual ou inferior a R\$ 4,8 milhões em 2019.

45 Disponível em: <http://www.sindimotosp.com.br/PDFemgeral/comunicado-22-4-2020.pdf>.

deração) possam utilizá-las para atendimento médico. Como já mencionamos, o sindicato tem uma atuação próxima ao patronato, celebrando parcerias para o oferecimento de cursos⁴⁶. Neste sentido, a solidariedade tem uma natureza mais filantrópica e caritativa do que propriamente política, pautada na construção de um sentido de classe.

O Sindimoto, por sua vez, sobretudo por representar *motoboys*, envolveu-se na organização de protestos pelo aumento do valor das corridas e por melhores condições de trabalho para os entregadores de aplicativo, ocorridos nos meses de abril e maio, e teve participação na greve realizada em 1º de julho. A greve, porém, evidenciou uma divisão no interior da categoria, entre o sindicato e associações e coletivos que surgiram para representar especificamente os trabalhadores por plataformas digitais, que alegam não serem representados pelo sindicato. Além dessa questão da representação, outra disputa ocorreu em relação às demandas apresentadas pelos trabalhadores, uma vez que, como vimos, o sindicato defende o reconhecimento de vínculo com as empresas de aplicativo, o que não é consensual na categoria (Galvão, 2020a; 2020b)⁴⁷.

Para o Sindimoto, a solução para melhorar as condições de trabalho da categoria é, acima de tudo, jurídica: trata-se de fiscalizar o cumprimento da lei e não de instituir novas leis⁴⁸. Por isso, a entidade solicitou audiência de conciliação com o TRT da 2ª região, ocorrida no dia 14 de

46. O Programa de Educação Continuada ocorre em parceria com o Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação no Estado de São Paulo, o Metrô e o Centro de Integração Empresa-Escola. O Programa manteve as aulas em formato online durante a pandemia e a Central de Cursos do Siemaco, por sua vez, ofereceu palestra online sobre língua portuguesa e gêneros textuais, aberta ao público em geral.

47. As tensões e divergências no interior da categoria podem ter razões político-partidárias. A desconfiança frente ao sindicato pode estar relacionada ao fato de que seu presidente, Gilberto Almeida dos Santos, também presidente da Febramoto, é filiado ao PSD e se licenciou para ser candidato a vereador na cidade de São Paulo, tendo posteriormente desistido da candidatura e retomado a presidência da entidade. Algumas lideranças que emergiram na greve se dizem apartidárias, enquanto outras parecem mais próximas de partidos de esquerda.

48. Ver: SindimotoSP realiza 2ª manifestação contra empresas de Apps. In: <http://www.sindimotosp.com.br/noticias/noticia207.html>.

julho, data em que realizou uma nova greve para pressionar as empresas a obedecer a legislação vigente, ao passo que as demais organizações do movimento marcaram a greve para o dia 25 de julho, ampliando ainda mais as tensões existentes. Ao mesmo tempo, reclamou da audiência com o presidente da Câmara dos Deputados, Rodrigo Maia, alegando ser uma iniciativa isolada do PSOL, que, além de desconhecer a regulação existente, convidou supostos líderes do movimento, excluindo os “legítimos representantes da categoria”⁴⁹: o Sindimoto e a Febramoto. O Sindimoto, em represália, não participou da convocação da greve do dia 25, que teve menos adesão do que a anterior.

A greve do dia 1º recebeu o apoio do Simesp, que participou do ato dos entregadores no vão livre do Museu de Arte de São Paulo (MASP) distribuindo álcool em gel, com o objetivo de garantir a segurança dos manifestantes, e do SindSaúde, que publicou nota repercutindo o chamado para não usar aplicativo de entrega no dia da greve⁵⁰. Interessante destacar que o Sindimoto também realizou ações em homenagem aos profissionais da saúde no hospital Lucy Franco Montoro, que reabilita pacientes com deficiências físicas e amputados, um problema que atinge fortemente a categoria, em virtude dos acidentes motociclísticos⁵¹. Já na área da saúde, diversas ações ultrapassam os limites da categoria e têm um caráter claramente político. Os sindicatos realizaram atos em defesa da vida (Seesp), da democracia e contra o avanço do fascismo (Simesp), assumindo bandeiras como o Fora Bolsonaro (SindSaúde).

49. Ver: PSOL age precocemente e realiza conferência sem representantes. In: <http://www.sindimotosp.com.br/noticias/noticia205.html>.

50. Vitor Dourado, presidente do Sindicato dos Médicos, declarou à reportagem da Folha de S. Paulo: “A luta é deles, mas a uberização é geral. Os profissionais de saúde têm mais a ver com a situação de precarização do que as pessoas pensam”. Segundo ele, médicos que adoecem nos hospitais de campanha são demitidos. “Na pandemia, em vez de melhorar a situação, aprofundou. Ampliaram a pejotização”, disse. Cf. https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/07/protesto-de-entregadores-comeca-com-cerca-de-1000-motoboys-na-marginal-pinheiros.shtml?utm_source=whatsapp&utm_medium=social&utm_campaign=compwa-grifos-nossos.

51. Ver: <http://www.sindimotosp.com.br/noticias/noticia202.html>.

Assim, enquanto algumas entidades se restringem ao campo da filantropia, promovendo campanhas de arrecadação para setores vulneráveis da população, em certos casos, em parceria com o patronato, outras se estendem ao apoio a categorias em luta. Algumas entidades fazem as duas coisas, simultaneamente, o que mostra a complexidade de sua atuação. De todo modo, ao analisar as formas de atuação das entidades pesquisadas, observa-se o predomínio de um ativismo de caráter defensivo e mais corporativo. A pauta unificada das centrais em torno da defesa da democracia, de direitos para todos, não apenas para a categoria, e da discussão sobre o papel do Estado (CENTRAIS, 2020) tem pouca repercussão junto a seus filiados. A defesa do SUS, por exemplo, feita no plano das centrais, não é retomada pelos sindicatos de base, à exceção, evidentemente, da área de saúde. O mesmo ocorre com a pauta em defesa da democracia, presente apenas nos sindicatos desse setor⁵².

| CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os problemas identificados nas condições de trabalho dos serviços essenciais pesquisados foram aprofundados com as opções políticas, sanitárias e econômicas adotadas pelo governo federal, estadual e por pressão dos setores empresariais. Com a pandemia, além de sofrer a intensificação dos ritmos do trabalho e extensão da jornada, esses trabalhadores tornaram-se mais expostos à transmissão do vírus, mais vulneráveis ao contágio, ao adoecimento e ao risco de morte.

É importante destacar que as alterações no arcabouço legal promovidas desde a reforma trabalhista, passando pelas medidas provisórias do governo Bolsonaro, criaram limitações maiores para a ação sindical, ao mesmo tempo em que contribuíram para precarizar as condições de tra-

52. A esse respeito, podemos levantar a hipótese da existência de uma espécie de divisão de tarefas entre os sindicatos, dedicados ao trabalho cotidiano, e as centrais, cuja atuação é eminentemente política, mas isso não explica os diferentes envolvimento políticos dos sindicatos, nem o fato de que, no caso de nossa amostra, esse envolvimento seja mais acentuado na área da saúde.

balho nos setores definidos como essenciais. Trata-se de uma dupla contradição. Embora os governos tenham decretado, durante a pandemia, que alguns serviços são essenciais para o funcionamento da sociedade, os trabalhadores que executam parte desses serviços são socialmente desvalorizados e assim permanecem, mesmo na pandemia. Os sindicatos, por sua vez, mesmo tendo sido fragilizados pelas reformas e medidas governamentais, se esforçam na luta pela preservação da vida dos trabalhadores de serviços essenciais, dando-lhes visibilidade e buscando fazer com que sejam socialmente reconhecidos.

Num cenário tão adverso, marcado pela deterioração das condições de trabalho e pelos ataques à instituição sindical, poder-se-ia imaginar que o sindicalismo não teria de onde tirar forças para reagir e resistir. No entanto, no que se refere aos setores aqui analisados, constatamos que a conjunção entre as limitações impostas pela pandemia, pela reforma trabalhista e as formas de precarização que atingem as atividades determinadas como essenciais instigou o ativismo sindical.

Assim, a despeito do contexto desfavorável à ação coletiva, não se observa, na amostra selecionada, inércia ou imobilismo sindical. Os sindicatos desenvolveram iniciativas para se afirmar como representantes legítimos da sua base de representação e para manter a assistência aos trabalhadores. A pesquisa relacionou ações de agitação, protestos públicos, atos de solidariedade com outras categorias em luta, negociações, iniciativas filantrópicas, ações judiciais, além do esforço de fiscalização nos locais de trabalho e comunicação com suas bases.

Ações de solidariedade têm sido recorrentes na pandemia. Todos os sindicatos pesquisados tomaram iniciativas de distribuição de cestas básicas. Essas ações – muitas vezes recobertas por um caráter filantrópico ou de caridade – indicam, no entanto, um potencial solidário que remeteria a uma antiga tradição do movimento sindical, e particularmente grevista, de construção de ações de classe que extrapolam a categoria e o local de trabalho. Apesar de nossa pesquisa não identificar indícios de articulações mais estruturadas com outros movimentos sociais, tais ações, nesse momento, abrem espaço para a

construção de alianças políticas que podem vir a fortalecer a legitimidade dos sindicatos perante a sociedade e estimular laços de solidariedade de classe, a depender da orientação estratégica e ideológica em que se constroem tais práticas.

O ativismo sindical está, entretanto, voltado fundamentalmente para a defesa do emprego e a preservação da vida de seus representados, confirmando a hipótese de uma atuação ativa, mas defensiva. Esse caráter comum aos distintos sindicatos não significa, porém, que não haja diferenças entre eles. Essas diferenças dizem menos respeito ao perfil das centrais às quais são filiadas, já que tanto na CUT quanto na UGT encontramos sindicatos com uma atuação mais corporativa, bem como entidades que estabelecem relações com as agendas políticas mais gerais.

As diferenças se expressam no sentido e no alcance das ações defensivas de proteção da saúde e dos empregos. As entidades que assumem explicitamente um posicionamento político parecem ampliar seus repertórios de ação, tanto no trabalho junto as suas bases, quanto na realização de protestos públicos, denúncias e pressões sobre empregadores (públicos e privados). Em sentido oposto, a ausência de posicionamento crítico sobre a conjuntura política e às medidas governamentais são mais frequentes naqueles sindicatos menos propensos ao trabalho de base. Contudo, é interessante observar que, em nenhum dos casos, as tecnologias de comunicação e informação foram muito utilizadas para formação política e mesmo para repercutir as propostas políticas elaboradas pelo conjunto das centrais, o que parece evidenciar as dificuldades que o sindicalismo enfrenta para ampliar seus horizontes de luta.

| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABILIO, Ludmila. Nova classe média, trabalho e desenvolvimento capitalista nas gestões do Partido dos Trabalhadores. In: Bouffartigue *et al.* *O Brasil e a França na mundialização neoliberal: mudanças políticas e contestações sociais*. São Paulo: Alameda, 2019, p. 127-146.

ABILIO, Ludmila. Breque no despotismo algorítmico: uberização, trabalho sob demanda e insubordinação. Blog da Boitempo: 2020: <https://blogda-boitempo.com.br/2020/07/30/breque-no-despotismo-algoritmico-uberizacao-trabalho-sob-demanda-e-insubordinacao/>.

BORSARI, Pietro; MANZANO, Marcelo. *Proposta do governo de redução de jornada e de salários vai empurrar o país para a depressão econômica*. Campinas: Cesit – IE/Unicamp, 2020.

CAMPOS, Anderson de S. *Sindicalismo no contexto de pandemia no Brasil: primeiras impressões*. Campinas: Cesit – IE/Unicamp, 2020. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/sindicalismo-no-contexto-de-pandemia-no-brasil-primeiras-impressoes/>.

CENTRAIS SINDICAIS. Medidas de proteção à vida, à saúde, ao emprego e à renda dos trabalhadores e trabalhadoras. Documento assinado por CUT, FS, UGT, CTB, NCST, CSB, Intersindical Central, Intersindical Instrumento de Luta e Organização da Classe Trabalhadora e CSP-Conlutas. São Paulo, março de 2020.

COE, N. M. The internationalisation/globalisation of retailing: Towards an economic - Geographical research agenda. *Environment and Planning A*, v. 36, n. 9, p. 1571–1594, 2004.

DEUTSCHE WELLE. Italian workers protest against open factories as COVID-19 spreads. 26/03/2020. Disponível em: <https://www.dw.com/en/italian-workers-protest-against-open-factories-as-covid-19-spreads/a-52921359>.

DIEESE. *A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil*. Nota Técnica n. 178, maio 2017.

DIEESE. *Acordos negociados pelas entidades sindicais para enfrentar a pandemia do coronavírus - Covid 19*. Estudos e pesquisas, n.91, 2020a.

DIEESE. *A COVID-19 e os trabalhadores do comércio*. Estudos e pesquisas, n. 94, 7 de julho de 2020b.

DIEESE. *Medidas adotadas por vários países para conter os efeitos econômicos da pandemia do coronavírus*. Nota Técnica N. 224, 23 de março de 2020c.

DIEESE. *De olho nas negociações* nº 1, agosto de 2020d.

DIEESE/SIEMACO-SP. *Perfil dos trabalhadores em Asseio e Conservação e Limpeza Urbana de São Paulo*. São Paulo, 2011.

FINANCIAL TIMES, Pandemic crisis prompts revival in trade union membership. London May, 28, 2020. Disponível em: <https://www.ft.com/content/4613a279-e2ac-40f0-a515-0350003b9e31>.

FRANCEINFO. Coronavirus: des hôpitaux en grève illimitée. 20/08/2020. Disponível em: https://www.francetvinfo.fr/sante/maladie/coronavirus/coronavirus-des-hopitaux-en-greve-illimitee_4079903.html.

GALVÃO, Andreia *et al.* *Dossiê Reforma Trabalhista*. Campinas, Cesit/ie/Unicamp, 2017.

GALVÃO, Andreia. A greve, o breque e o trampo. A luta dos entregadores é a luta dos trabalhadores. *Esquerda Diário*, 3/07/2020 Disponível em: <http://www.esquerdadiario.com.br/A-greve-o-breque-o-trampo-a-luta-do-entregadores-e-a-luta-dos-trabalhadores>.

GALVÃO, Andreia. O movimento dos entregadores. *A terra é redonda*. 14/07/2020. Disponível em: <https://aterraeredonda.com.br/tag/andreia-galvao/>.

GT MUNDOS DO TRABALHO. *Emprego, trabalho e renda para garantir o direito à vida*. Cesit – IE/Unicamp, 2020: <https://www.cesit.net.br/emprego-trabalho-e-renda-para-garantir-o-direito-a-vida/>.

ISP – Internacional dos Serviços Públicos. Relatório Final - Trabalhadoras e trabalhadores protegidos salvam vidas. 2020. Disponível em: http://trabalhadoresprotegidos.com.br/wp-content/uploads/2020/08/Apresentacao_Campanha_final.pdf.

LEMOS, Patrícia R. “*Custo baixo todo dia*”: *Redes Globais de Produção e regime de trabalho no Walmart Brasil*. [s.l.] Universidade Estadual de Campinas, 2019.

MANZANO, Marcelo; KREIN, André. *A pandemia e o trabalho de motoristas e entregadores por aplicativos no Brasil*. Cesit – IE/Unicamp, 2020. Disponível em: https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/07/MANZANO-M-KREIN-A.-2020_A-pandemia-e-os-motoristas-e-entregadores-por-aplicativo.pdf.

ODESSKY, Jeffrey. What do unions do in a pandemic. 2020. *Onlabor – workers, unions, politics*. Apr 6, 2020. Disponível em: <https://www.onlabor.org/what-do-unions-do-in-a-pandemic/>.

NOGUEIRA, Arnaldo José França Mazzei. *A liberdade desfigurada: a trajetória do sindicalismo no setor público brasileiro*. São Paulo: Expressão Popular, 2005.

MEDINA, Daniel. As Amazon, Walmart, and others profit amid coronavirus crisis, their essential workers plan unprecedented strike. *The Intercept*. April 28, 2020. Disponível em: <https://theintercept.com/2020/04/28/coronavirus-may-1-strike-sickout-amazon-target-whole-foods/>.

O'CONNOR, Patrick. Australian warehouse workers strike over COVID-19 safety demands. *World Socialist Web Site*, 31/03/2020. Disponível em: <https://www.wsws.org/en/articles/2020/03/31/cole-m31.html>.

POCHMANN, Marcio; MORAES, Reginaldo. *Capitalismo, classe trabalhadora e luta política no século XXI: experiências do Brasil, Estados Unidos, Inglaterra e França*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2017.

SAAD FILHO, Alfredo. Coronavírus, crise o fim do neoliberalismo. *A terra é redonda*. 26/06/2020. Disponível em: <https://aterraeredonda.com.br/coronavirus-crise-e-o-fim-do-neoliberalismo/>. Acesso em 21/09/2020.

SAES, D. Classe média e política no Brasil (1930-1964). In: *História Geral da Civilização Brasileira, vol. 10*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1997.

SAVAGE, Larry & BLACK, Simon. Coronavirus crisis poses risks and opportunities for unions. *The conversation*. April 5, 2020. Disponível em: <https://theconversation.com/coronavirus-crisis-poses-risks-and-opportunities-for-unions-134345>.

TARROW, Sidney. *O poder em movimento: movimentos sociais e confronto político*, Petrópolis: Vozes, 2009.

TILLY, C. Global restructuring in retail: What impact on labor? *For submission to International Labor Brief, Korea Labor Institute*, 2007.

TRÓPIA, Patrícia. Sindicalismo comerciário: retaguarda e conservadorismo político. *Cadernos AEL*, v. 7, n. 12/13, p. 77-110, 2000.

VERAS DE OLIVEIRA, Roberto; GALVÃO, Andréia; CAMPOS, Anderson (2019). *Reforma Trabalhista: impactos imediatos sobre os sindicatos e primeiras reações*. Cadernos do CEAS: Revista Crítica de Humanidades. Salvador, n.248, set/dez, p. 668-689.

WRIGLEY, N.; COE, N. M.; CURRAH, A. Globalizing retail: conceptualizing the distribution-based transnational corporation (TNC). *Progress in Human Geography*, v. 29, n. 4, p. 437-457, 2005.

CAPÍTULO 11

A “REFORMA” TRABALHISTA E AS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS DO TRABALHO: IMPACTOS NA JUDICIALIZAÇÃO DOS CONFLITOS

MAGDA BARROS BIAVASCHI

| 1. INTRODUÇÃO

Este texto discute, de forma contextualizada, os impactos da “reforma” trabalhista (Lei nº 13.467/17) nas instituições públicas do trabalho, com foco na Justiça do Trabalho, trazendo elementos que contribuam à avaliação de seus objetivos e consequências. Escrito em tempos de grandes desigualdades sociais no mundo e no Brasil¹, cenário que a pandemia da Covid-19 tratou de escancarar e acirrar, suas considerações estão fundamentadas em estudos realizados no Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho do Instituto de Economia da Unicamp, CESIT/Unicamp, em convênio com o Ministério Público do Trabalho do Brasil (MPT), sobre a “reforma” trabalhista (Krein; Gimenes & Santos, 2018; Biavaschi *et al.*, 2018: 209-241; Biavaschi; Droppa & Teixeira, 2020) e nas discussões aprofundadas no *GT Mundos do Trabalho: reformas*, do CESIT/Unicamp.²

1. Segundo a OXFAM/20 - Relatório “Tempos de Cuidar, de janeiro de 2020” (ver referências bibliográficas) os 2.153 bilionários do mundo detêm mais riqueza do que 4,6 bilhões de pessoas, com níveis recordes da desigualdade global e da brasileira.
2. E, também, nas análises de André Sabino (Sabino, 2020, mimeo). Registra-se ainda agradecimento à equipe que possibilitou o estudo: quanto ao acesso aos dados e à elaboração das tabelas e gráficos, contribuições iniciais de Ana Paula Alvarenga e Pedro Daniel Alves e, sempre, de Guirlanda de Castro Benevides; quanto à metodologia, Alisson Droppa e Guirlanda de Castro Benevides; para as atualizações e adequações, Ana Cristina Alves e Jucyara de Carvalho Maia, do citado *GT Mundos do Trabalho*.

Após breves considerações sobre o contexto em que aprovada a Lei nº 13.467/17, seu significado e as falácias dos argumentos de seus defensores, este texto aborda algumas das alterações mais significativas introduzidas no sistema público de proteção ao trabalho³, com ênfase à Justiça do Trabalho e à judicialização dos conflitos. Para tanto, compara os dados disponibilizados pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) dos doze meses anteriores à “reforma” com os dos últimos doze meses investigados, em dois momentos: novembro/2018 a novembro/2019; e, abril/2018 a abril/2019 (dados atualizados). Para tais avaliações, considera três aspectos principais: 1) volume dos ajuizamentos; 2) pedidos mais recorrentes; e, 3) natureza das ações, sublinhando que se trata de “reforma” com conteúdo regressivo e aspectos que violam os princípios constitucionais do valor social do trabalho e do não retrocesso (Teixeira *et al.*, 2017; Biavaschi *et al.*, 2018, p. 209-241). Ainda, traz considerações sobre certas decisões do Supremo Tribunal Federal (STF), ao julgar recursos extraordinários de acórdãos do TST, a quem compete decidir sobre questões trabalhistas.

Importante assinalar que ainda não se pode concluir por uma tendência quanto ao volume dos ajuizamentos e à definição de uma jurisprudência trabalhista em face do tempo de vigência da “reforma” e da tramitação dos processos, muitos objetos de recurso às instâncias superiores, circunstâncias que, aliadas a outras que o texto especificará, demandam continuidade das investigações sobre aqueles três aspectos principais enunciados. Ocorre que muitos dos dados obtidos, ainda que disponibilizados pelo TST a partir das informações mês a mês dos Tribunais Regionais (TRT), ou não estão consolidados pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), ou, quanto àqueles alimentados pelo Regionais, a atualização pelo TST se dá em momento subsequente. Ademais, quando da atualização para 2020, foi necessário adequar a metodologia, em especial quanto ao tipo das ações. No primeiro levantamento (até novembro/2019), analisou-se um conjunto de dados disponibilizados pela

3. O sistema público de proteção ao trabalho contempla: as normas trabalhistas e as instituições incumbidas de dar-lhes concretude e eficácia, Justiça do Trabalho, sistemas de fiscalização e organizações sindicais.

Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do TST, CESTP/TST⁴. A partir desses dados (consolidados pelo CNJ até 2018), o estudo da movimentação das ações de 2014 a 2019 considerou a média do número apresentado no período. Na sequência, procedeu-se à análise evolutiva dos dados disponibilizados pelo TST referentes a “um ano antes da reforma” (novembro/2016 a novembro/2017) em comparação aos “últimos 12 meses” (novembro/2018 a novembro/2019).⁵ Na atualização para 2020, foram considerados dados de janeiro a abril/2020, com adequações.

Vale sublinhar que, quanto à evolução do número de processos ajuizados antes e depois da “reforma”, as análises iniciais até 2019 se valeram dos dados disponibilizados na página eletrônica do TST⁶ que consideram “um ano antes da reforma” (novembro/2016 a novembro/2017) e em relação aos “últimos 12 meses”; ou seja, até novembro/2019. Já para a atualização desse volume para 2020, como os últimos dados obtidos vão de janeiro a abril, consideraram-se aqueles sistematizados pelo TST até novembro/2020, adequando-se a metodologia a partir dessa fonte, tomando-se, nesse caso, o período de abril/2019 a abril/2020. Já para a atualização quanto à natureza das ações, solicitou-se à CESTP/TST que disponibilizasse os dados dos Regionais encaminhados mês a mês e os já sistematizados a partir dessa alimentação, com levantamento pela natureza dos pedidos tal como fornecido por esses órgãos, incluídas as ações distribuídas de 2016 a 2020.

Procedida à primeira análise⁷, constatou-se discrepância entre a sistematização do TST (dados ainda não consolidados pelo CNJ, o que é feito no final de cada ano em relação ao anterior) e as tabelas alimentadas pelos Regionais (ainda não sistematizadas) quanto ao quantitativo dos

4. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/estatistica/vt/movimentacao-processual>. Acesso em julho de 2020.

5. Foi a partir dessa fonte que, até 2019, selecionaram-se as ações mais prevalentes quanto ao objeto do pedido.

6. Disponíveis em: <http://www.tst.jus.br/web/corregedoria/estatisticas-da-justica-do-trabalho>. Acesso em julho de 2020.

7. Tanto dos dispostos nas planilhas pelo TST quanto os alimentados mês a mês pelos Regionais.

temas, cujas classificações são feitas por códigos. Lançaram-se algumas hipóteses para essas discrepâncias, sobretudo quanto à forma de captação⁸. Solicitou-se ao CESTP/TST informações sobre os critérios para certos agrupamentos, questionando-se sobre a razão das discrepâncias⁹. Em resposta, vieram as explicações: (i) a data da apuração dos dados reflete nos resultados, pois, em regra, os dados são atualizados no E-Gestão no dia 1º de março do ano seguinte ao do exercício e, então, disponibilizados na página eletrônica; (ii) pode ocorrer correções nos cadastros dos assuntos a qualquer momento, mas não ocorre a alteração na página eletrônica, após o dia 1º de março; e, (iii) a base de dados gerada para a pesquisa, ou seja, os lançamentos dos Regionais, foi extraída com correções, sendo mais atualizada. Como persistiam dúvidas quanto às discrepâncias entre os números dos tipos prevalentes, optou-se, quanto a esse aspecto, pelos dados dos Regionais que, para a pesquisa, foram atualizados pelo TST. Assim, decidiu-se usar os dados consolidados pelo CNJ (até 2018, inclusive) e os disponibilizados pelo TST de 2019 e, para a atualização de janeiro a abril/2020, os sistematizados pelo TST até abril/2020 quanto ao número das ações propostas (aqui não havia discrepância). Já para as mais recorrentes (objeto ou natureza), optou-se pelos dados dos Regionais, encaminhados pela CESTP/TST já atualizados e, portanto, mais completos. Trata-se de atualização provisória, devendo-se, em 2021, acionar os tabulados pelo TST (que serão encaminhados ao CNJ para consolidação) para, com mais segurança, se proceder à atualização de todo ano de 2020, comparando-se com dados anteriores, até 2019.

-
8. O objeto da ação é informado pelo autor (em regra, o advogado) quando a propõe, via sistema eletrônico, PJE, que relaciona os itens dos pedidos a serem assinalados a partir dos temas dispostos na Tabela Processual Unificada do CNJ que inclui complementos específicos para a Justiça do Trabalho. Daí são estruturadas as planilhas encaminhadas ao TST que sistematiza os dados, procedendo a certos agrupamentos. Ver: <http://www.tst.jus.br/documents/24638414/24674155/Tabela+Processual+Unificada+de+Assuntos+com+Acrescimos+da+Justica+do+Trabalho+%28versao+21-01-2013%29.pdf/88982e41-cf20-76cb-4475-4d2ab5a5973b?t=1538165371356>.
 9. Exemplificou-se com ações sobre “rescisórias”, solicitando o parâmetro para agrupar assuntos nos níveis.

Importante assinalar que mesmo antes da “reforma” grande parte das ações buscava pagamento das “parcelas rescisórias” que, segundo metodologia que se adota, incluem: aviso-prévio, diferenças salariais (saldo de salário), férias proporcionais¹⁰, 13º salário proporcional, FGTS e correlatos (recolhimento e adicional de 40%), multas dos artigos 477 e 467 da CLT e baixa/saída na carteira de trabalho. Ainda, segundo *ranking* dos pedidos mais recorrentes elaborado pelo TST, aparecem com algum destaque o adicional de horas extras¹¹ e as horas extras não pagas. Mas o que se salienta, desde logo, é que os dados evidenciam alteração substantiva no papel da Justiça do Trabalho. Esta, de uma Justiça Especializada criada na Constituição de 1934 (tendo como embrião as Juntas de Conciliação e Julgamento de 1932¹²) para concretizar um direito novo, social, constituído por normas de ordem pública inafastáveis pela vontade das partes e, não sem resistências, regulamentada em 1939, instalada em 1941 e integrante do Poder Judiciário em 1946 (Biavaschi, 2005), passa à condição de *locus* prevalente de “homologação” de despedidas, atribuição retirada dos sindicatos, ou de acordos extrajudiciais, em regra redutores de direitos.

Os dados também mostram que a “segurança jurídica”, uma das justificativas da “reforma”, na realidade beneficiou os empregadores, facilitando-lhes o descumprimento da tela mínima de proteção ao trabalho e, assim, trazendo inseguranças aos trabalhadores, onerados com obstáculos ao ajuizamento das ações. E conquanto algumas dessas alterações estejam sendo questionadas perante o STF em Ação Direta de Inconstitu-

10. Férias com período aquisitivo não completado na rescisão, sendo proporcionais aos meses trabalhados, considerado o aviso prévio devido nas despedidas injustas, por exemplo.

11. Adicional de no mínimo 50% sobre o valor da hora normal, pago para as horas trabalhadas que excedam a jornada de trabalho diária, semanal ou mensal. Há pedidos, por vezes, apenas do adicional. No caso das tabelas do TST, as horas extras envolvem pedidos de horas extras cheias e não somente do adicional incidente.

12. Decreto 22.132, de 25/11/1932. Juntas paritárias e de natureza administrativa. Consultar Biavaschi, 2005.

cionalidade¹³ (exemplo, ADI nº 5766, com o relator), já provocaram seus efeitos, sendo abrupta a redução dos ajuizamentos a partir de novembro de 2017, como os dados demonstram. É a partir desse cenário e das metodologias explicitadas que se investigam as razões dessa redução e, por outro lado, as do aumento de certos tipos de demandas.

2. O CONTEXTO DAS REFORMAS, FALÁCIAS E SIGNIFICADOS

A “reforma” alterou aspectos estruturantes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943, (Biavaschi & Teixeira, 2018), atingindo o sistema de regulação, com consequências à Justiça do Trabalho, aos sistemas de fiscalização e às organizações sindicais. Ao atribuir ao encontro das vontades entre empregados e empregadores espaço privilegiado da produção de normas disciplinadoras de momentos relevantes da relação capital e trabalho, regrediu a patamares anteriores ao sistema da CLT que, construído sistematicamente a partir de 1930 e consolidado em 1943, foi, com avanços e recuos, incorporado e ampliado pela Constituição de 1988 (Biavaschi & Vasquez, 2020). Importante definir seu significado com olhar sistêmico, voltado ao conjunto de medidas encaminhadas pelo governo federal a partir, sobretudo, de 2016, para, no contexto em que produzidas, desnudar a falácia dos argumentos de seus defensores.

Ressalvadas as especificidades de cada país, esses argumentos, grosso modo, centraram-se em temas como: “modernização” da legislação trabalhista para adequá-la ao estágio atual do capitalismo e às novas tecnologias, necessária para ampliar o emprego e a competitividade; fortalecimento das negociações entre empregadores e empregados como um dos aspectos dessa “modernização”; retirada da “rigidez” da legislação visando ao crescimento do emprego e à incorporação dos informais e dos

13. Trata-se de ação competência exclusiva do STF que, no controle direto, examina a constitucionalidade ou não da lei, artigo de lei, ou ato normativo impugnado, podendo retirá-lo do ordenamento. Já o controle difuso se dá pelo Juiz no caso concreto, deixando de aplicar uma lei ou dispositivo por inconstitucional.

terceirizados (ver capítulo 1); busca de maior “segurança jurídica”, com medidas para reduzir a judicialização, porquanto as decisões excessivamente protetivas da Justiça do Trabalho afastam investimentos (Biavaschi *et al.*, 2018, p. 209-242).

As tentativas de flexibilização de direitos na década de 1990 encontraram, no Brasil, resistência junto às instituições de regulação do trabalho, às centrais sindicais, aos sindicatos, aos trabalhadores. Quando se observa o debate público ainda em momento anterior ao impeachment da presidenta Dilma Rousseff (2016), vê-se que a austeridade fiscal, defendida por certa corrente, tinha apoio das elites econômico-financeiras. Trata-se de política fundada na redução do gasto público e do papel do Estado como indutor do crescimento econômico, sob o argumento de que é a saída necessária em contexto de crise e aumento da dívida pública. Nessa óptica, os temas do custo do trabalho e da insegurança jurídica são invocados na defesa de mais flexibilidade na contratação, uso e remuneração do trabalho e de mecanismos que limitem a ação das instituições do trabalho para que haja retomada da economia e do emprego (Krein *et al.*, 2018; Biavaschi; Droppa & Teixeira, 2020; Krein & Borsari, 2020).

Em 2015, séria crise econômica chegou ao país, aprofundando-se a partir de 2016. Em cenário de intensificação das tensões sociais e individualismo exacerbado, fortaleceram-se os espaços dos que defendem que desenvolvimento econômico e redução do desemprego são inviáveis nos marcos da Constituição de 1988, sendo necessário rígido programa de ajuste fiscal. Posição que, presente em documentos da Confederação Nacional da Indústria (CNI) e Confederação Nacional do Agronegócio (CNA), voltaram à agenda, tendo como alvo o sistema público de regulação e as instituições incumbidas dar-lhe eficácia. Talvez porque, mesmo com marcadas dificuldades e contradições, essas instituições têm colocado freios à ação disruptiva do capitalismo (Belluzzo, 2013). Daí a “reforma” ter transtrocado a fonte dos direitos trabalhistas em aspectos relevantes da relação de emprego, fragilizando a regulação pública, com consequências para a Justiça do Trabalho, os sistemas de fiscalização e as organizações sindicais (Biavaschi & Vasquez, 2020).

De fato, o volume das ações reduziu. Em contrapartida, o crescimento econômico tem sido pífio, os dados da indústria são preocupantes, o desemprego altíssimo, com sensível piora na pandemia, sendo alarmante o aumento dos fora da força de trabalho¹⁴, dos “por conta própria”, dos informais. Aliás, os dados do mercado de trabalho na pandemia mostram queda expressiva em todas as direções (Teixeira & Borsari, 2020; Manzano & Borsari, 2020).

3. ALTERAÇÕES MAIS SUBSTANTIVAS E IMPACTOS NA JUDICIALIZAÇÃO

Além da ênfase aos acordos individuais, a “reforma” trouxe alterações nas formas de contratação, atribuindo estatuto de legalidade a modalidades questionadas perante a Justiça do Trabalho, objeto de Termos de Ajustes de Condutas (TAC’s)¹⁵, formalizados pelos Procuradores do Trabalho e de autuações dos Auditores Fiscais. A “reforma” introduziu, em síntese: contrato em tempo parcial; intermitente, com pagamento apenas do tempo trabalhado mesmo que à disposição do empregador; temporário; teletrabalho sem controle de jornada; terceirização irrestrita; e, “autônomo exclusivo” (Biavaschi & Teixeira, 2019). A introdução do “autônomo exclusivo” facilitou às empresas alocar trabalhadores para atender necessidades permanentes via

14. Os números da PNAD-C móvel, no período da pandemia da COVID-19, conquanto tenham oscilado e obtidos via consulta telefônica, indicam essa realidade. Se no início de 2020, a taxa de desocupação era de 11,8%, na medição de abril/maio/junho aumentou para 13,3%, na de junho/julho/agosto para 14,4%. Já na PNAD C de agosto/setembro/outubro essa taxa, apesar de estável em relação ao trimestre anterior, é expressiva: desemprego de 14,3%. Com uma PEA de 98.361 milhões, estão fora da força de trabalho 77.193 milhões, no desalento 5.769 milhões e na subutilização 14.061 milhões, 29,5%. Pequeno aumento na PEA em agosto/set/out em relação ao dado anterior decorre do retorno à busca de emprego, porém essas pessoas não irão, necessariamente, se inserir, aumentando o desemprego. Em: <<https://sidra.ibge.gov.br/pesquisa/pnadct/tabelas>>. Acesso em agosto e dezembro de 2020.

15. Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) é acordo que o MPT celebra com o violador de determinado direito.

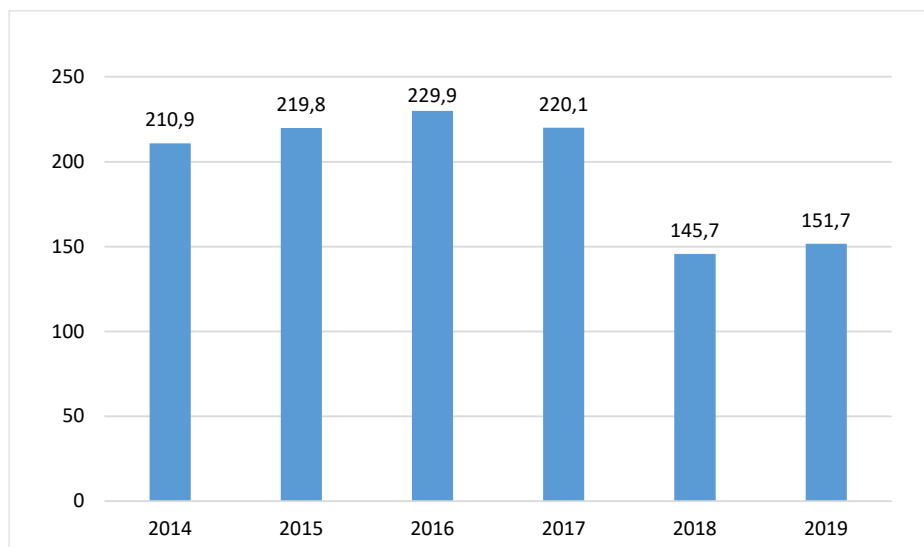
Pessoas Jurídicas (PJs) ou Microempresários Individuais (MEI’s), “empresários de si próprios”, tornando legítimo o que é fraudulento (Filgueiras & Cavalcante, 2020). Não à toa, é a forma que mais cresce e que, ao embalo da falsa ideia de autonomia, aumenta as assimetrias e estimula relações de emprego burladas.

Quanto à “insegurança jurídica”, atribuída ao excesso de ações na Justiça do Trabalho e ao “paternalismo” de suas decisões, os dados mostram que a promessa de reduzir a judicialização está sendo cumprida, sem, contudo, reduzir a lesão a direitos. Dados do CNJ e do TST (ver referências bibliográficas) anteriores à “reforma” já mostravam a inconsistência do discurso da insegurança jurídica (Krein; Gimenez & Santos, 2018). Pelo número dos processos não solucionados, quando tramitava a “reforma”, a Justiça Estadual era responsável por 79,2% deles; a Federal, por 12,6%; a do Trabalho, por 6,8%. Quanto às novas ações, o maior número estava na Estadual, responsável por 68,1% em 2016; já a do Trabalho, por 13,3%, seguida da Federal, por 12,9%. As ações cresceram sistematicamente de 1988 a 2016 (à exceção de 2010 que registrou queda e, depois de certa estabilização, voltou a crescer em 2015). Grande parte decorrentes do descumprimento de direitos básicos em um país com tênues limites à despedida e sistema de multas a ser revisto.

3.1 O VOLUME DOS AJUIZAMENTOS PÓS-REFORMA

Os ajuizamentos caíram abruptamente pós-reforma. Ainda que não se possa concluir por uma tendência e conquanto os dados atuais não estejam consolidados pelo CNJ, aqueles disponibilizados pelo TST até dezembro de 2019 mostram essa queda. O que também se destaca é que enquanto em 2018 a redução nos ajuizamentos foi substantiva, em 2019, a partir de julho e, mais intensamente, nos meses seguintes, os novos ajuizamentos tiveram aumento em relação ao ano de 2018, como o Gráfico 1 evidencia.

Gráfico 1 - Ações trabalhistas novas (em mil) média mensal (2014 a 2019)



FONTE: TST - ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Uma das razões dessa queda nos doze meses subsequentes à “reforma” e, depois de alguma recuperação em 2019, de nova redução nos primeiros meses de 2020 (Tabela 1), pode estar localizada nos pesados ônus que a “reforma” trouxe aos trabalhadores, dificultando-lhes acesso ao Judiciário. É que, além de alterações no direito material, houve mudanças significativas no processo do trabalho¹⁶. Os ônus das custas, honorários do advogado da parte contrária (honorários sucumbenciais), multas e honorários periciais em demandas por insalubridade¹⁷ ou periculosidade quando não encontrados tais agentes (mesmo para beneficiários da gratuidade de justiça), trouxe grandes inseguranças tanto em relação à possibilidade do não êxito das ações (ainda que as lesões a direitos contínuem), quanto ao medo, em cenário de desemprego, de que ajuizamentos sejam empecilhos às contratações¹⁸.

16. Entende-se o processo como instrumento de realização do direito material, no caso, o direito do trabalho.

17. Adicional devido aos que trabalham sob o efeito de agentes nocivos.

18. Sabe-se da circulação de “listas negras” entre certas empresas com nome dos que litigam judicialmente.

Outra causa pode estar na retirada da obrigatoriedade dos sindicatos ou das Delegacias Regionais do Trabalho (DRT’s) – integrantes do extinto Ministério do Trabalho e Emprego –, prestarem assistências às rescisões de trabalhadores com mais de um ano de casa, as chamadas “homologações”. Momento em que, examinados documentos da contratualidade necessariamente apresentados pelos empregadores, eram colocadas ressalvas no Termo de Rescisão quando detectados pagamentos a menor ou incorretos, o que estimulava a propositura da ação. Importante assinalar que essa “homologação” era condição de validade e eficácia das despedidas e demissões daqueles trabalhadores.

Pode-se, ainda, explicar a redução abrupta nos ajuizamentos logo após a “reforma” pelo fato de que, às vésperas de sua vigência, foi grande a quantidade de ações que os escritórios de advocacia trataram de protocolizar, objetivando o reconhecimento da eficácia da lei anterior no tempo. No entanto, procedida à atualização para 2020 (dados dispostos pela CESTP/TST, acesso em jun/2020), vê-se que não mais apresentam o crescimento que acontecera a partir de julho de 2019 na comparação com 2018, salvo quanto algumas ações:

Tabela 1 - Processos recebidos no 1º Grau Período: janeiro a abril (2014 a 2020)					
Período	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Total
2014	176.870	213.247	202.996	216.908	810.021
2015	171.292	191.505	254.862	214.106	831.765
2016	174.179	219.960	272.946	237.818	904.903
2017	176.043	206.115	265.260	208.882	856.300
2018	90.572	119.623	159.684	154.316	524.195
2019	112.302	157.626	148.739	166.128	584.795
2020	112.971	132.511	146.573	108.123	500.178

FONTE: TST/2014 A 2020.

Enquanto no período anterior à “reforma” (2014 a 2017) o movimento processual permaneceu elevado, no subsequente o decréscimo foi abrupto. Porém, em 2019, como já apontado, houve acréscimo proporcional em cerca de 12% em relação a 2018. Já no período de janeiro a abril de 2020, as Varas receberam 500.199 processos novos, com redução

de 14,5% quando se compara com os mesmos meses (janeiro a abril) de 2019. Essa retração em 2020, mais acentuada no mês de abril, pode ser atribuída à pandemia da Covid-19, cujos impactos econômicos e sociais redobram as inseguranças, aliada às medidas insuficientes do governo para conter a crise sanitária e assegurar emprego, renda e fluxos de renda, como estudos e notas técnicas têm apontado (Manzano & Borsari, 2020; Biavaschi & Vazquez, 2020; Teixeira & Borsari, 2020)¹⁹, situação que leva os trabalhadores, sobretudo os mais vulneráveis, ao desespero do desamparo à saúde e à sobrevivência dele e da família (Belluzzo, 2020, p. 39), impactando os ajuizamentos. Para melhor se entender esse processo é importante olhar para o conteúdo das ações: os pedidos mais recorrentes.

3.2 O CONTEÚDO DOS PEDIDOS DOS TRABALHADORES: PRINCIPAIS TEMAS

Quando se comparam os dados disponibilizados pelo TST referentes às ações propostas até novembro de 2019 com aquelas de 2016, por exemplo, verifica-se serem análogos os conteúdos das ações ordinárias²⁰ (ação correspondente às reclamações comuns), prevalecendo como mais recorrentes os pedidos de pagamento de parcelas da despedida, as “parcelas rescisórias”, a saber: aviso-prévio, FGTS e adicional de 40%, depósitos ao FGT/Diferenças de recolhimento, multas dos artigos 477 e 467 da CLT, férias proporcionais, 13º salário proporcional, diferenças salariais (saldo de salário) e saída na carteira de trabalho, seguidos das horas extras e de adicional de horas extras (código 55365), do adicional de insalubridade e do intervalo intrajornadas²¹ (ou apenas adicional de horas extras sobre

19. Consultar: Nota técnica “Emprego, trabalho e renda para garantir o direito à vida”, GT *Mundos do Trabalho: Reformas*, Cesit/Unicamp, abril/2020 (ver referências bibliográficas).

20. Ver: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/81161de4-d870-0b65-1021-c0c251e5986b>. Esse levantamento não inclui algumas ações com crescimento substantivo pós “reforma”.

21. Quando não concedido o intervalo intrajornada, há pedido ou do pagamento do intervalo como extra ou, então, do adicional de horas extras incidente sobre aquelas trabalhadas no intervalo não gozado.

esse intervalo não concedido), como se vê na Tabela 2, elaborada a partir do *ranking* da Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do TST (acesso em jan/2020).

Importante assinalar que o Relatório Geral das edições de 2018, 2017, 2016 igualmente indicava esses pedidos como mais recorrentes, movimento que se mantém quando se atualiza para 2020. O que se percebe, em regra, é que a causa dos ajuizamentos tem sido os reiterados descumprimentos patronais que se vinculam à instabilidade da permanência no emprego, em parte devido à falta de mecanismos que limitam os despedimentos. Além disso, os dados não confirmam a tese da insegurança jurídica que as decisões da Justiça do Trabalho estariam a provocar, afastando investidores e impedindo o crescimento econômico (ver capítulo 1).

Na realidade, o almejado era ampliar o poder discricionário dos empregadores, dotando-os de maior liberdade de contratar e, especificamente quanto à Justiça do Trabalho, evitar decisões: declarando nulas cláusulas de acordo ou convenção coletiva redutoras de direitos²²; reconhecendo a relação de emprego, simulada em contratos de aparente natureza civil, daí o “autônomo exclusivo”; condenando, no caso das terceirizações, a tomadora como empregadora direta, daí a ampliação para quaisquer atividades; reconhecendo terceirização simuladas em casos de invocada natureza civil, enfim, decisões que, distintamente das proferidas pelo STF como rapidamente se verá, se têm posicionado no sentido da garantia da proteção ao trabalho, colocando certos freios à ação desigualadora do capitalismo. Para eliminá-los, a “reforma” impôs ônus ao ajuizamento, legitimou contratos “atípicos”, introduziu acordos extrajudiciais e deu prevalência à “autonomia das vontades”.

22. Tanto que em 2019 o governo encaminhou a MP 905, destinada a “disciplinar” a atuação das instituições públicas, Justiça do Trabalho e sistemas de fiscalização. A MP foi revogada no dia em que caducaria.

Quanto à atualização da evolução das ações segundo os temas prevalente²³, foi necessário adequar a metodologia, como explicitado na introdução, considerando-se, em cada ano, dados de janeiro a abril²⁴.

Tabela 2 - Pedidos mais recorrentes segundo ranking do TST (2016 a 2020, de janeiro a abril) ²⁵											
Cód CNJ	Tema	2016		2017		2018		2019		2020	
		N. absol.	%	N. absol.	%	N. absol.	%	N. absol.	%	N. absol.	%
2641	Aviso Prévio	350.306	13,0	259.083	11,1	154.348	12,7	158.499	12,8	127.476	12,6
1998	Multa de 40% do FGTS	253.331	9,4	223.420	9,5	130.749	10,8	132.736	10,7	106.173	10,5
2212	Multa do Artigo 477 da CLT	282.002	10,4	251.449	10,7	127.660	10,5	122.524	9,9	97.669	9,7
8821	Férias Proporcionais	194.553	7,2	170.905	7,3	104.775	8,6	101.673	8,2	80.914	8,0
8820	Décimo Terceiro Salário Proporcional	189.365	7,0	162.479	6,9	99.769	8,2	97.393	7,9	77.168	7,6
2210	Multa do Artigo 467 da CLT	246.199	9,1	220.210	9,4	103.812	8,6	95.374	7,7	74.407	7,4
8823	Saldo de Salário	141.434	5,2	119.992	5,1	72.483	6,0	69.495	5,6	55.364	5,5
5352	Anotação / Baixa / Retificação	107.968	4,0	100.542	4,3	54.795	4,5	55.025	4,4	40.317	4,0
55365	Adicional de Horas Extras	109.085	4,0	145.622	6,2	64.451	5,3	76.310	6,2	69.240	6,9

23. Período 2016 (um ano antes da reforma) a 2020. No período de 2015 a 2017, o *ranking* dos assuntos mais recorrentes na Justiça do Trabalho não apresentou alterações significativas. “Aviso Prévio” e “Multa do Artigo nº 477 da CLT” ocuparam respectivamente a primeira e a segunda posição. Em 2015 e 2016 a “Multa do Artigo nº 467 da CLT” ocupou a 3ª posição, substituída em 2017 pela “Multa de 40% do FGTS” em 2017. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/assuntos-mais-recorrentes>. Acesso em agosto de 2020.
24. A partir das planilhas recebidas da CESTP/TST, procedeu-se ao recorte considerando-se código do assunto (observado o código do último nível do assunto segundo Tabela Processual Unificada de Assuntos com Complementos da Justiça do Trabalho), descrição dos pedidos mais recorrente e respectiva quantidade.
25. Multa do artigo 467, no caso de rescisão do contrato de trabalho, quando o empregador na primeira audiência não coloca à disposição do empregado parcelas rescisórias incontroversas, incide a penalidade que o artigo prevê, da dobra. Multa do artigo 477, quando o empregador não paga, no prazo definido, as verbas rescisórias é devida multa em favor do empregado, no valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido.

(CONTINUAÇÃO)

Tabela 2 - Pedidos mais recorrentes segundo ranking do TST (2016 a 2020, de janeiro a abril)²⁵

Cód CNJ	Tema	2016		2017		2018		2019		2020	
		N. absol.	%	N. absol.	%	N. absol.	%	N. absol.	%	N. absol.	%
1666	Adicional de Insalubridade	136.563	5,1	118.961	5,1	46.716	3,9	56.463	4,6	53.063	5,3
55112	Adicional de Hora Extra	131.986	4,9	145.622	6,2	50.463	4,2	59.772	4,8	50.943	5,0
2546	Verbas Rescisórias	106.757	3,9	96.875	4,1	55.966	4,6	55.642	4,5	49.052	4,9
2033	Depósito / Diferença de Recolhimento	116.686	4,3	107.547	4,6	59.231	4,9	61.322	5,0	46.794	4,6
2086	Horas Extras	169.400	6,3	104.743	4,5	40.939	3,4	47.086	3,8	41.242	4,1
55097	Reflexos	167.826	6,2	114.841	4,9	46.788	3,9	48.917	4,0	40.436	4,0
Total		2.703.461	100	2.342.291	100	1.212.945	100	1.238.231	100	1.010.258	100

FONTE: COORDENADORIA DE ESTATÍSTICA E PESQUISA DO TST. ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

A seguir, Tabela 3, elaborada a partir da anterior, mostra a proporção dos pedidos envolvendo parcelas “rescisórias”, comparados com outros temas mais recorrentes (segundo ranking do TST e códigos por ele utilizados²⁶). Vê-se que a Justiça do Trabalho, há um tempo e, com mais ênfase, pós-reforma, mais se detém em apreciar ações de trabalhadores despedidos sem o pagamento dos direitos mínimos. Há similaridade da participação dos temas por ano, predominando o aviso-prévio (devido nas despedidas injustas) como uma das parcelas com mais destaque. Ainda que, em termos absolutos, o número de ajuizamentos tenha reduzido em 2020, o percentual das “parcelas rescisórias” em relação às demais manteve-se elevado, cerca de 75%, proporção pouco menor do que em 2019, mas superior a 2016 e 2017. *Pari passu* à brutal crise econômica, essa circunstância pode estar localizada na “reforma” quando exclui os sindicatos de momento dramático da relação de emprego, a despedida, e oferece aos empregadores formas de contratar até então consideradas ilegítimas, em regra vínculos de emprego burlados (Filgueiras & Cavalcante, 2020) objeto de fiscalizações por auditores fiscais, de termos de ajuste de condutas, TAC’s ou de ações civis públicas, ACP’s²⁷.

26. Códigos 2641, 1998, 2212, 8821, 8820, 2210, 8823, 2546, 2033, 5352.

27. Ações que protegem interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos, sendo

Tabela 3 – Parcelas rescisórias comparadas com pedidos mais recorrentes (2016-2020, janeiro a abril)

Cód CNJ	Tema	2016		2017		2018		2019		2020	
		N. absol.	%	N. absol.	%	N. absol.	%	N. absol.	%	N. absol.	%
2641	Aviso Prévio	350.306	13	259.083	11,1	154.348	12,7	158.499	12,8	127.476	12,6
1998	Multa de 40% do FGTS	253.331	9,4	223.420	9,5	130.749	10,8	132.736	10,7	106.173	10,5
2212	Multa do Artigo 477 da CLT	282.002	10,4	251.449	10,7	127.660	10,5	122.524	9,9	97.669	9,7
8821	Férias Proporcionais	194.553	7,2	170.905	7,3	104.775	8,6	101.673	8,2	80.914	8
8820	Décimo Terceiro Proporcional	189.365	7	162.479	6,9	99.769	8,2	97.393	7,9	77.168	7,6
2210	Multa do Artigo 467 da CLT	246.199	9,1	220.210	9,4	103.812	8,6	95.374	7,7	74.407	7,4
8823	Saldo de Salário	141.434	5,2	119.992	5,1	72.483	6	69.495	5,6	55.364	5,5
2546	Verbas Rescisórias	106.757	3,9	96.875	4,1	55.966	4,6	55.642	4,5	49.052	4,9
2033	Depósito / Diferença de Recolhimento	116.686	4,3	107.547	4,6	59.231	4,9	61.322	5	46.794	4,6
5352	Anotação / Baixa / Retificação	107.968	4	100.542	4,3	54.795	4,5	55.025	4,4	40.317	4
Total: Verbas rescisórias		1.988.601	73,6	1.712.502	73,1	963.588	79,4	949.683	76,7	755.334	74,8
Total: assuntos mais recorrentes		2.703.461	100	2.342.291	100	1.212.945	100	1.238.231	100	1.010.258	100

FONTE: COORDENADORIA DE ESTATÍSTICA E PESQUISA DO TST. ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Destaca-se que, diante da calamidade da pandemia da Covid-19, a MP 936/90 (hoje Lei 14.420/20), buscava assegurar manutenção de 8,5 milhões de empregos formais. No entanto, durante sua vigência, a principal demanda continuou sendo “verbas rescisórias”. Por outro lado, surpreende que os pedidos de adicional de insalubridade e os referentes às doenças do trabalho não tenham a expressão que se imaginaria

legitimados a propô-la: Ministério Público, União Federal, Estados, Municípios, autarquias, empresas públicas, sociedades de economia mista e associações civis (incluídos sindicatos). Introduzida pela Lei 7.347/85 para apurar responsabilidade por danos ao meio ambiente, consumidor, bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico, com a Lei nº 8.078/90, Cód.do Consumidor, tutelou outros interesses difusos e coletivos.

diante dos riscos à saúde aprofundados pela pandemia. Talvez porque os dados ainda não contemplem o real volume de ACP’s propostas a partir, sobretudo, da criação pelo MPT do Grupo de Trabalho GT COVID-19, instituído pela Portaria PGT 470.2020 (GT COVID-19), com o objetivo reduzir os impactos negativos decorrentes da pandemia²⁸. Mas a “reforma” foi além, com alterações que provocaram mudanças no perfil das ações trabalhistas. Apesar dos dados do TST a partir de 2019 não estarem consolidados pelo CNJ e das discrepâncias encontradas entre os alimentados pelos Regionais e os sistematizados, procedeu-se à análise evolutiva a partir do que está disponibilizado: “um ano antes da reforma”, novembro/2016 a novembro/2017, comparando-se com os “últimos 12 meses”: inicialmente novembro/2018 a novembro/2019, para, a seguir, atualizá-los para 2020, considerado o período abril/2019 a abril/2020, vendo-se as ações que mais aumentaram ou diminuíram em termos relativos/percentuais, com algumas análises.

3.3 OS TIPOS DE AÇÕES AJUIZADAS: A NATUREZA DAS NOVAS DEMANDAS

Aqui talvez repouse o âmago do estudo sobre as mudanças na natureza das ações pós-reforma. Diante da necessidade de atribuir valor aos pedidos da inicial (torná-la líquida), houve substantivo aumento da produção antecipada de provas²⁹, *habeas data*³⁰ e cautelares, na busca de elementos à propositura das ações. À redução das ações em rito ordinário³¹, pode-se invocar os temores da condenação em honorários sucumbenciais e periciais, bem como a retirada dos sindicatos da assistência às despedidas. Já o transtocar da fonte dos direitos trabalhistas da regra pública para o contrato individual de trabalho, a retirada dos

28. Para Notas Técnicas desse GT, ver referências bibliográficas.

29. Ação que busca a produção de provas prévias ao ajuizamento da ação.

30. Ação pela qual seu autor busca acesso a dados e às informações pessoais ou registros em poder do empregador.

31. Ação ordinária, com valor da causa superior a quarenta vezes o salário mínimo no ajuizamento.

sindicatos das despedidas, a homologação de acordos extrajudiciais e a limitação das indenizações por danos morais que a “reforma” introduziu restringiram a atuação da Justiça do Trabalho, atingindo sua razão de existir: uma instituição criada para concretizar as regras públicas de proteção social ao trabalho. Ainda, interessante ver que, enquanto as ações de rito ordinário tiveram redução de mais de 60%, as “sumaríssimas”, com valores não excedentes de quarenta salários mínimos, provas menos complexas e sem perícias, aumentaram 31,7%. E as homologações de transações em 1.443,8%.

Tabela 4 - Natureza das ações dos últimos 12 meses comparadas com os 12 anteriores à reforma

Tipo de casos	01 ano antes da Reforma nov/2016 a nov/2017	Últimos 12 meses Nov/2018 a nov/2019	Var. (%)
Produção Antecipada de Provas	338	8.326	2.363,3
Homologação de Transação Extrajudicial	2.356	36.371	1.443,8
Habeas Data	19	176	826,3
Tutela Cautelar Antecedente	938	2.520	168,7
Tutela Antecipada Antecedente	799	2.091	161,7
Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo	652.021	858.726	31,7
Ação Civil Pública	4.686	5.495	17,3
Embargos de Terceiro	19.006	21.185	11,5
Interpelação	63	69	9,5
Ação Trabalhista - Rito Sumário (Alçada)	24.601	25.897	5,3
Inquérito para Apuração de Falta Grave	303	306	1,0
Ação Civil Coletiva	3.311	2.949	-10,9
Ação de Cumprimento	22.021	19.289	-12,4
Petição	9.233	7.239	-21,6
Consignação em Pagamento	38.636	29.078	-24,7
Alvará Judicial - Lei 6858/80	6.219	4.425	-28,8
Reintegração / Manutenção de Posse	304	199	-34,5
Interdito Probitório	471	304	-35,5
Mandato de Segurança	1.887	1.155	-38,8
Mandato de Segurança Coletivo	79	45	-43,0

(CONTINUAÇÃO)

Tabela 4 - Natureza das ações dos últimos 12 meses comparadas com os 12 anteriores à reforma			
Tipo de casos	01 ano antes da Reforma nov/2016 a nov/2017	Últimos 12 meses Nov/2018 a nov/2019	Var. (%)
Ação de exigir contas	491	276	-43,8
Ação Trabalhista - Rito Ordinário	1.942.042	767.245	-60,5
Exibição	8	3	-62,5
Contraprotesto Judicial	93	20	-78,5
Cautelar Inominada	24	5	-79,2
Arresto	12	0	-100,0
Prestação de Contas – oferecidas	1	0	-100,0

FONTE: TST - ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Buscou-se proceder à atualização para 2020 seguindo metodologia explicitada na introdução. Para tanto, procedeu-se à coleta dos dados da página eletrônica do TST indicada nas referências bibliográficas, disponibilizados em relação a “um ano antes da reforma” (novembro/2016 a novembro/2017) e aos “últimos 12 meses” (abril/2019 a abril/2020). É que para a atualização até abril/2020 quando procedida, os últimos doze meses incluem os registros referentes a abril/2019 a abril/2020. Destaca-se, ainda, que o TST coleta informações pelo Sistema E-Gestão, sistematizando-as. Na Tabela 5, esses dados estão atualizados. Nela também consta uma coluna referente à variação proporcional. Assim, tem-se um mapeamento da natureza ou do tipo das ações ajuizadas nos dois períodos objeto da comparação que permite avaliar os impactos ou não da “reforma”.

Tabela 5 - Natureza das ações: últimos 12 meses comparados com os 12 anteriores à reforma			
Tipo de casos	01 ano antes da Reforma (nov/2016 a nov/2017)	Abr/2019 a abr/2020	Var. (%)
Habeas Data	19	486	2.457,9
Homologação de Transação Extrajudicial	2.356	58.677	2.390,5
Produção Antecipada de Provas	338	7.924	2.259,2
Tutela Antecipada Antecedente	799	2.058	162,6
Tutela Cautelar Antecedente	938	2.097	123,6

(CONTINUAÇÃO)

Tabela 5 - Natureza das ações: últimos 12 meses comparados com os 12 anteriores à reforma			
Tipo de casos	01 ano antes da Reforma (nov/2016 a nov/2017)	Abr/2019 a abr/2020	Var. (%)
Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo	652.021	802.200	23,0
Ação Civil Pública	4.686	5.104	8,9
Embargos de Terceiro	19.006	18.739	-1,4
Ação Trabalhista - Rito Sumário (Alçada)	24.601	23.845	-3,1
Ação Civil Coletiva	3.311	3.183	-3,9
Inquérito para Apuração de Falta Grave	303	270	-10,9
Interpelação	63	54	-14,3
Ação de Cumprimento	22.021	17.456	-20,7
Alvará Judicial - Lei 6858/80	6.219	4.772	-23,3
Exibição	8	6	-25
Consignação em Pagamento	38.636	28.162	-27,1
Ação de exigir contas	491	306	-37,7
Interdito Probitório	471	292	-38
Mandato de Segurança	1.887	1.114	-41
Petição	9.233	5.629	-42,9
Mandato de Segurança Coletivo	79	45	-43
Reintegração / Manutenção de Posse	304	169	-44,4
Ação Trabalhista - Rito Ordinário	1.942.042	721.222	-62,9
Cautelar Inominada	24	8	-66,7
Contraprotesto Judicial	93	7	-92,5
Arresto	12	0	-100,0
Prestação de Contas – oferecidas	1	0	-100,0

FONTE: TST/EXTRAÇÃO EM MAIO/2020. ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

A partir da metodologia adotada pelo TST quanto aos dados sobre a natureza das ações vê-se quais os tipos que mais aumentaram ou diminuíram em termos relativos/percentuais, procedendo-se à comparação dos últimos doze meses pesquisados com os doze anteriores à “reforma”.

Impressionam aqueles com maior variação positiva, como o *habeas data*, a homologação de acordo extrajudicial³², seguidos da produção antecipada de provas. Os dados de 2019 já mostravam esse aumento, repetido em 2020. A exigência, segundo algumas interpretações, de pedidos líquidos, quantificados em valores (inclusive, há decisões de extinção da ação quando não cumprida tal exigência), bem como o cuidado de serem propostas ações com maior segurança quanto ao êxito diante dos ônus impostos pela “reforma”, têm provocado aumento do *habeas data*, da produção antecipada de prova e da cautelar de exibição documental³³, buscando, em regra, acesso a dados em poder do empregador.

Lembre-se que a supressão da assistência sindical às rescisões de trabalhadores com mais de um ano de casa (incluídas as demissões³⁴) eliminou o exame dos documentos apresentados pelo empregador que permitiam análise da correção dos pagamentos. Lembre-se, também, a exigência de pedidos líquidos, circunstâncias com reflexo no volume daquelas ações objetivando acesso a documentos em poder do empregador. Tais fatos, aliados à introdução dos acordos extrajudiciais (com ações visando ao reconhecimento de sua validade) e dos contratos individuais como fontes prevalentes de direitos, têm provocado a alteração do papel da Justiça do Trabalho que, de uma instituição apta a concretizar os direitos sociais de proteção ao trabalho, passa a “homologar” transações privadas, propiciando certo entendimento de que se trata de transação a ser “homologada”, mesmo que redutora de direitos. É a lógica do “livre” encontro entre compradores e vendedores da força de trabalho como espaço definidor das regras que regem a relação capital e trabalho. Daí a percepção de que a “reforma” objetivou limitar o papel da Justiça do

32. Trata-se de novidade introduzida pela reforma. Em petição conjunta, empregado e empregador buscam homologação de acordo extrajudicial para validá-lo juridicamente, mesmo que redutor de direitos.

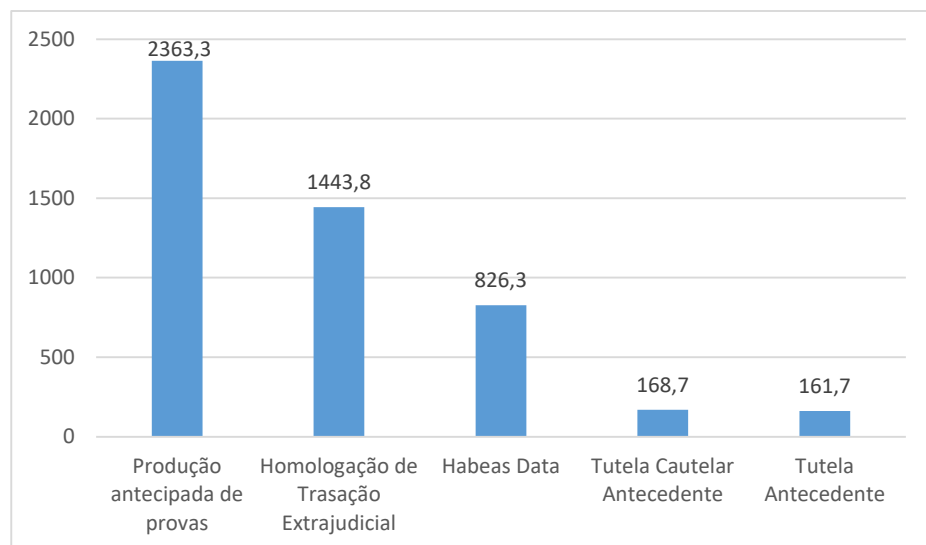
33. Ação que pede exibição de documentos relevantes para quantificar valores dos pedidos, exigência da reforma.

34. Há demissão quando o empregado, por ato seu, põe fim ao contrato; na despedida a iniciativa é do empregador.

Trabalho, circunstância aprofundada pelas Medidas Provisórias, MPs, 905 e 927, vigentes enquanto tramitaram, e pela MP 936, hoje lei nº 14.020/2020, atingindo a própria razão de ser dessa instituição.

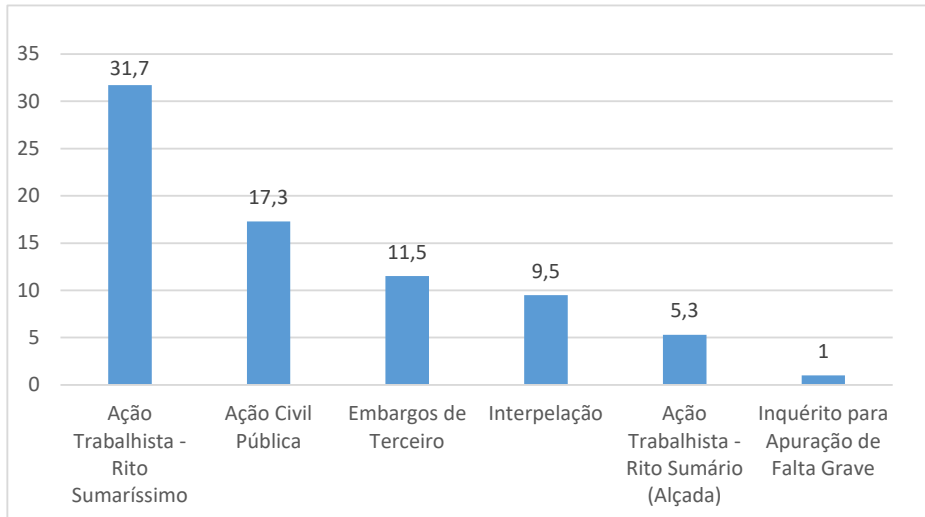
Seguem gráficos contemplando as ações com maior aumento. Depois, olhando-se para tipos de demanda, selecionam-se aquelas mais significativas, comparando-se os doze meses antes da “reforma” (novembro/2016 a novembro/2017) com os doze últimos examinados: inicialmente, novembro/2018 a novembro/2019 e, na atualização para 2020, tomando-se como referência os meses de abril/2019 a abril/2020.

Gráfico 2 - Ações com aumento significativo pós-reforma - nov/2018 a nov/2019 (em %)



FONTE: TST - ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Gráfico 3 - Ações com aumento menor – nov/2018 a nov/2019 (em %)

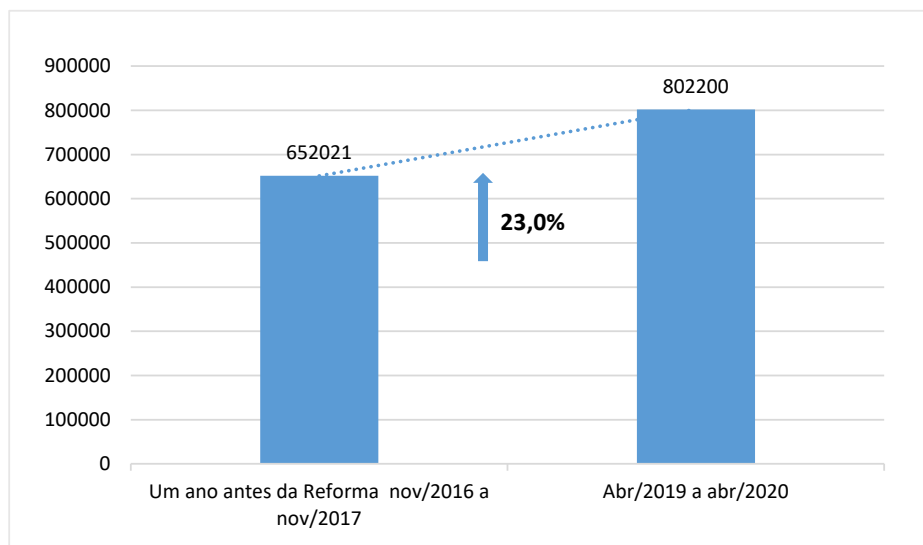


FORNTE: TST - ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

A seguir, Gráficos 4 e 5, em dados atualizados até abril de 2020. Destaca-se a variação positiva das ações de rito sumaríssimo e das ações civis públicas, comparadas com os doze meses anteriores à “reforma”. As de rito sumaríssimo passaram de 652.021 para 802.200 (aumento de 23,0%) na atualização até abril de 2020, enquanto a ação civil pública também apresentou aumento em 2020, ainda que menor, de 4.686 para 5.104 (8,9%).

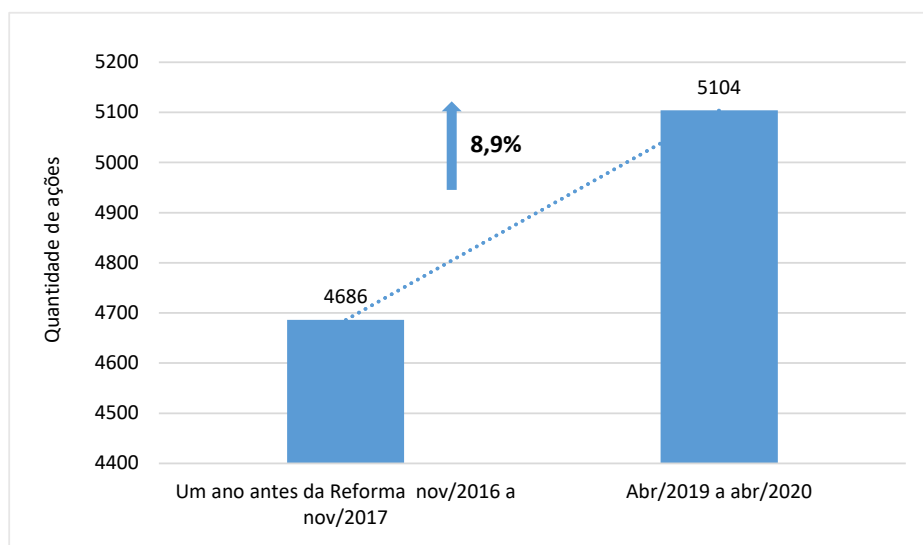
O aumento no rito sumaríssimo *pari passu* ao decréscimo nas ações pelo rito ordinário fortalece a tese da insegurança na propositura destas diante dos ônus impostos pela “reforma”. Nos processos de rito sumaríssimo os valores são limitados e, em geral, os pedidos são menos complexos, não exigindo grandes provas, sequer pericial (aliás, incabível no sumaríssimo). Provavelmente, é nesse tipo de ação que, em face da limitação do valor, se localiza grande parte das ações em que os pedidos se circunscrevem ao pagamento das parcelas rescisórias. Registra-se, também, que tal aumento nos primeiros meses de 2020 pode estar relacionado à precarização e às inseguranças acirradas no período na pandemia da Covid-19.

Gráfico 4 - Evolução das ações de rito sumaríssimo, abril 2019-2020 (variação relativa)



FONTE: TST/EXTRAÇÃO EM MAIO/2020.

Gráfico 5 - Evolução das ações civis públicas, abril 2019-2020 (variação relativa)



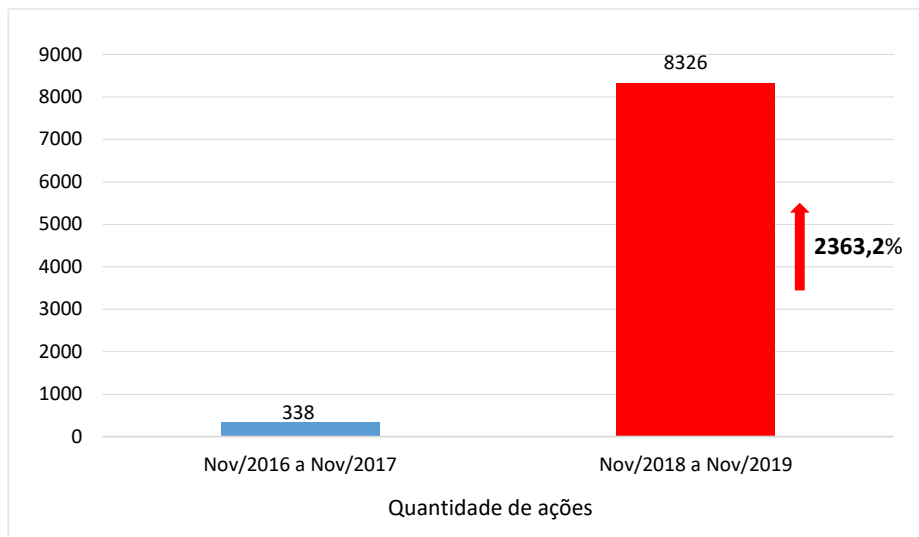
FONTE: TST/EXTRAÇÃO EM MAIO/2020.

Seguem considerações para as ações com aumento significativo ou redução expressiva.

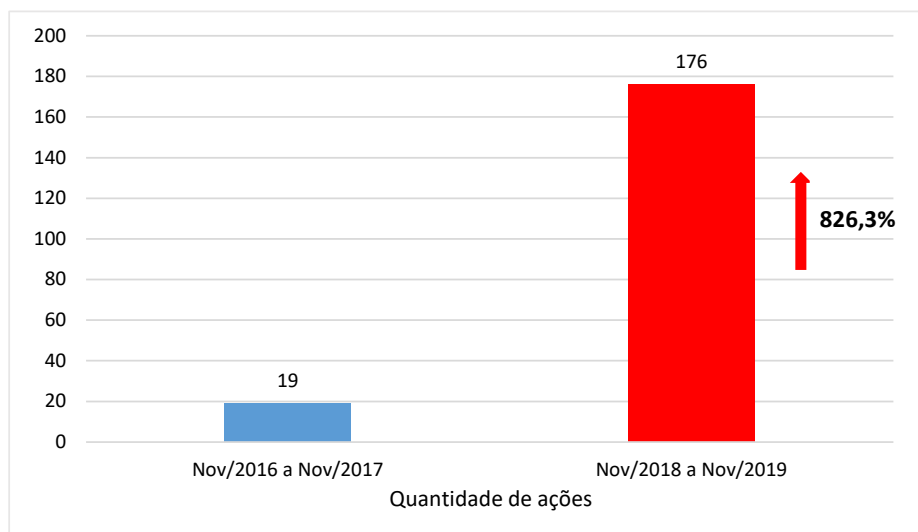
3.3.1 Produção antecipada de prova e *habeas data*

O aumento dessas ações foi expressivo. A hipótese é o fato da exigência da “reforma” de que os pedidos sejam líquidos (quantificados em valores). São ações que buscam a produção antecipada de prova (medida cautelar) e apresentação de documentos, *habeas data*. Vê-se que, no período dos doze meses anteriores à “reforma”, foram ajuizadas 338 ações de produção antecipada de provas; já de novembro de 2018 a novembro de 2019 o número subiu para 8.326, aumento de 2.363,3%. Algo análogo se deu com o *habeas data*: nos doze meses anteriores à “reforma” foram dezenove ações; já entre novembro de 2018 e novembro de 2019, foram 176, com aumento de 826,3%, como mostram os gráficos seguintes.

**Gráfico 06 - Evolução da produção antecipada de provas
nov. 2019 – comparando em %**



FONTE: TST - ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

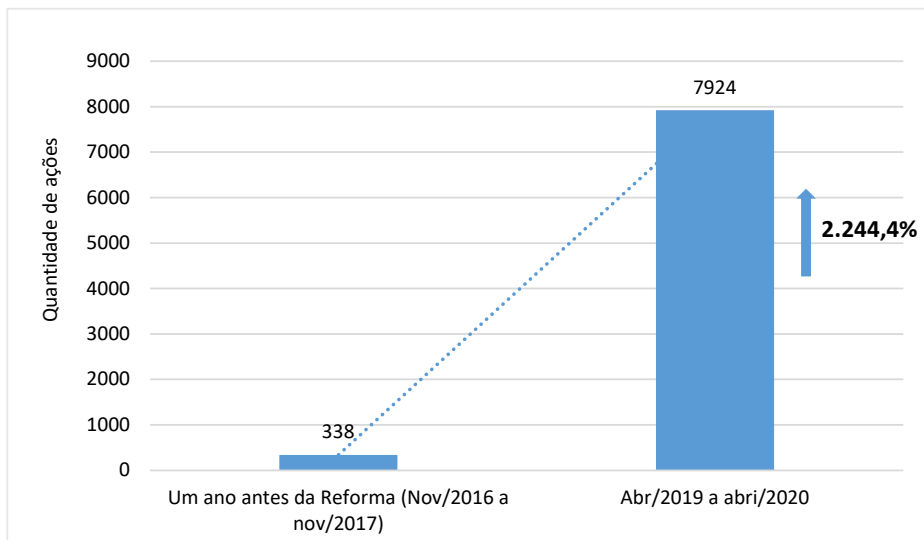
Gráfico 07 - Evolução do Habeas Data, nov. 2019 – comparando em %

FONTE: TST - ELABORAÇÃO PRÓPRIA

Segundo dados atualizados para 2020, o aumento foi mais expressivo. Quanto à produção antecipada de prova, no período dos doze meses anteriores à “reforma” foram 338 ações em todo o país; já de abril de 2019 a abril de 2020 o número subiu para 7.924, com aumento de 2.244,4%. Aqui o que impacta é o percentual de aumento no período. Já o *habeas data*, também justificado pela necessidade de obtenção de documentos ou informações em poder do empregador ou de terceiros, igualmente aumentou.

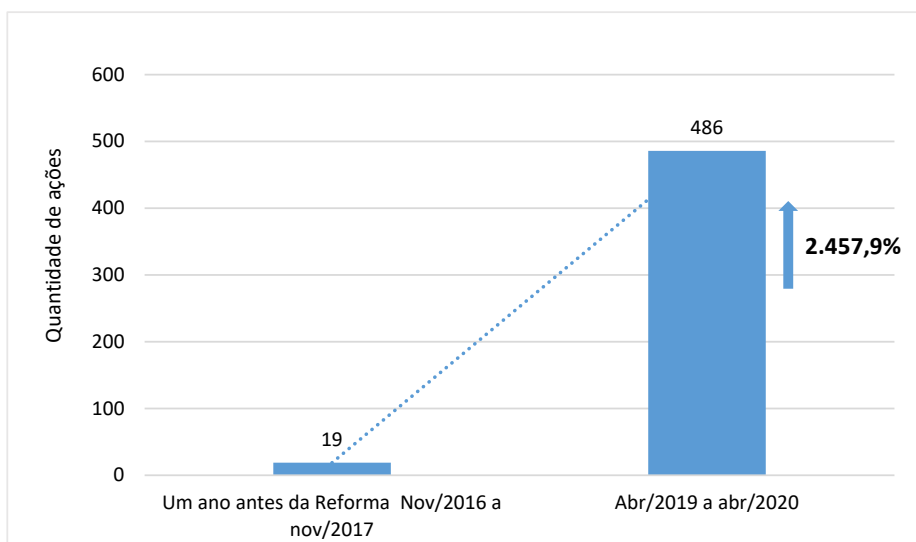
Ainda que em números absolutos essa proposição não seja tão significativa, em termos percentuais representou acréscimo de 826,3%, como, aliás, expressam os Gráficos 8 e 9 a seguir:

Gráfico 08 - Evolução das produções antecipadas de provas abril 2020 (relativa)



FONTE: TST/EXTRAÇÃO EM MAIO/2020 - ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Gráfico 09 - Evolução das ações de habeas data abril de 2020 (evolução relativa)



FONTE: TST/EXTRAÇÃO EM MAIO/2020. ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Manteve-se a curva crescente, como acontecera no levantamento até 2019. A hipótese, novamente, é a de que a exigência de pedidos líquidos que a “reforma” trouxe provocou esse aumento tanto nas produções antecipadas de prova (cautelar) quanto nos *habeas data*. Os trabalhadores não dispõem de grande parte dos registros de suas vidas profissionais, como cartões ponto, fichas de registro de emprego, etc. E como, segundo algumas interpretações, estão obrigados a apresentar os valores de cada pedido e, ainda, inseguros diante dos ônus a que estão submetidos, acabam propondo tais ações para obterem dados prévios que lhes permitam elaborar cálculos e obter mais segurança quanto ao êxito das pretensões. E ainda que a Instrução Normativa 41 do TST³⁵ tenha definido que os valores podem ser estimados, persistem entendimentos de que, ausente a quantificação, a ação é extinta. Acompanhar essas demandas, as decisões proferidas e os resultados dos recursos opostos tornam-se importante para refinar as análises.

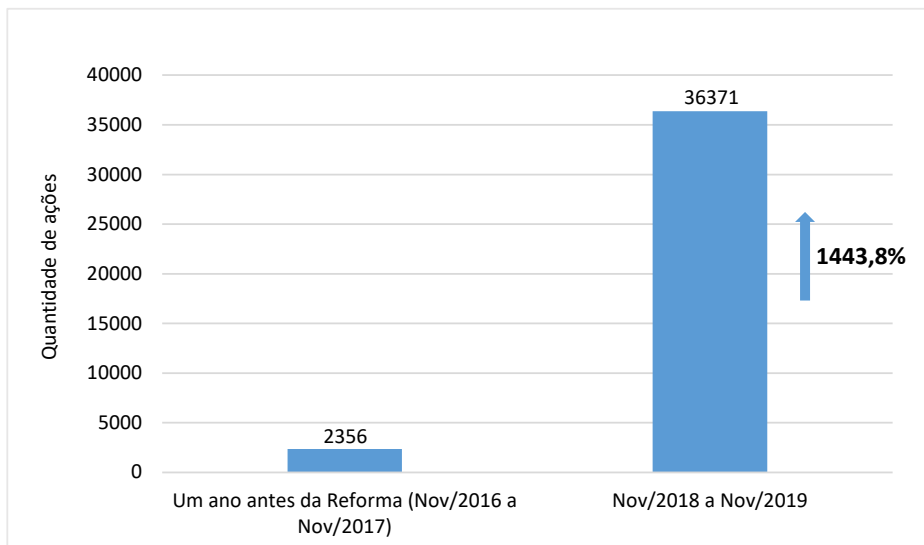
3.3.2 Homologação de transação extrajudicial

Até a Lei nº 13.467/2017, não havia permissivo para ações visando a homologar transações extrajudiciais, casos em que não há conflito a ser dirimido pelo Judiciário. A “reforma” trouxe essa figura³⁶. Daí ser compreensível que, nos doze meses anteriores a ela, o número de ações buscando homologar transações extrajudiciais tenha sido de apenas 2.356 casos, enquanto de novembro/2018 a novembro/2019 esse número chegou a 36.371, com aumento de 1.443,8% na comparação dos períodos.

35. Instrução Normativa 41, de 21 de junho de 2018. Art.12 - § 2º.

36. A “reforma” incluiu a “rescisão por mútuo acordo”, artigo 484-A da CLT, com redução pela metade das verbas ali expressas, sem autorizar o seguro desemprego e com movimentação dos valores ao FGTS no limite de até 80% dos depósitos. Como há interpretações divergentes de que o “mútuo acordo” não depende de homologação, mas sim aquelas referidas no artigo 652, f, este texto não as incluiu, ainda que se trate de alteração significativa. Consultar (Vazquez; Biavaschi & Droppa, 2019, p. 256-269). Ademais, desde a “reforma” houve apenas 22% de desligamentos atribuídos ao trabalhador; já as despedidas sem justa causa representam cerca de 60%.

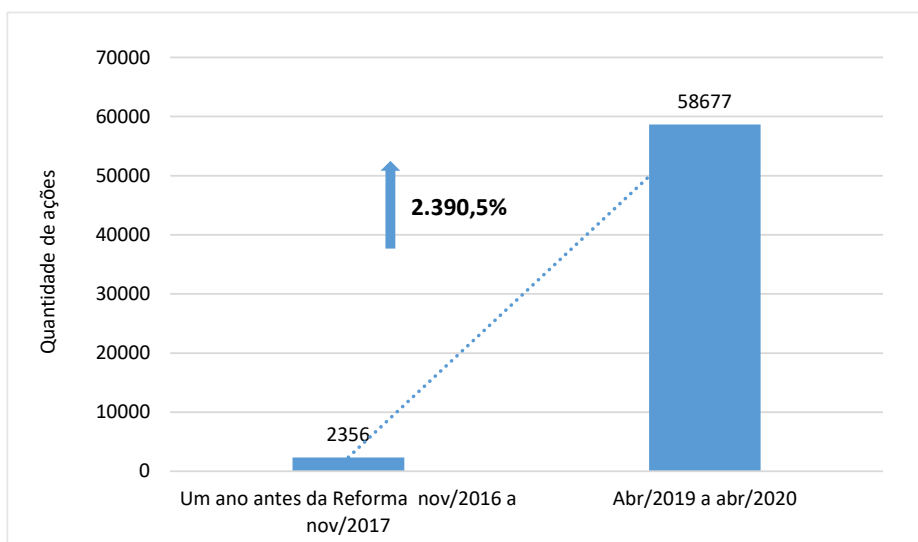
Gráfico 10 - Evolução das ações de Homologação de Transação Extrajudicial, 2019 – em %



FONTE: TST - ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Já no período abril/2019 a abril/2020 houve aumento expressivo de 2.390,5%.

Gráfico 11 - Homologações de Transação Extrajudicial – antes e depois da reforma, variação atualizada a abril/2020



FONTE: TST - ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Repetem-se considerações anteriores: são impactos das novidades introduzidas pela “reforma” que a MP 905/19 e aquelas apresentadas durante a pandemia (MP 927 e 936/20, esta transformada em lei) buscaram aprofundar, fundamentadas na ideia do “livre” encontro entre as vontades do empregado e empregador. A hipótese do aumento significativo das ações “homologatórias” é a de que esse instrumento mais facilita as despedidas, permitindo quitação geral do contrato de trabalho, pagamento inferiores àqueles devidos nas despedidas injustas legitimados pela lei, relegando à Justiça do Trabalho atribuição até então afeta aos sindicatos.

3.3.3 Ações Civis Públicas e Ações Civis Coletivas

Os dados das ações civis públicas (ACP's) e das ações civis coletivas (CC's) trouxeram algumas surpresas quando comparados os números de novembro/2018 a novembro/2019 com os de setembro/2018 a setembro/2019 e, depois, quando atualizados para 2020. Importante enfatizar que esses dados são informados, mês a mês, pelos Tribunais Regionais ao TST que os contabiliza, disponibiliza e os encaminha ao CNJ para consolidação. No período de novembro/2018 a novembro/2019 em comparação com os doze meses anteriores à “reforma”, as ações coletivas de 3.311 baixaram para 2.949 (redução de 10,9%); já as ACP's tiveram aumento de 4.686 para 5.495 (17,3%), em percentual inferior de aumento quando o período medido é de setembro/2018 a setembro/2019, cujo percentual foi de 636,8%. As hipóteses para o aumento no levantamento setembro/setembro³⁷ e, a seguir, para a queda nos dados de novembro/novembro, podem ser localizadas: quanto ao aumento, no fato de o Ministério Público do Trabalho (MPT) – que, em regra, propõe essas ações, podendo também ser propostas pelos sindicatos – estar isento de custas no ajuizamento de ACP's (artigo 790-A, II, CLT), bem como no enfraquecimento do sistema de fiscalização dos Auditores Fiscais do Trabalho diante da abrupta extinção do Ministério do Trabalho e Emprego, ficando o MPT, cada vez mais, com o papel de fiscal da lei.

37. Procedeu-se, por curiosidade, a medição até setembro de 2019 e, depois, até novembro de 2019, quando se observou essa sensível redução, à qual se atribui, por hipótese, à MP 905/19 que surtiu efeitos enquanto tramitou.

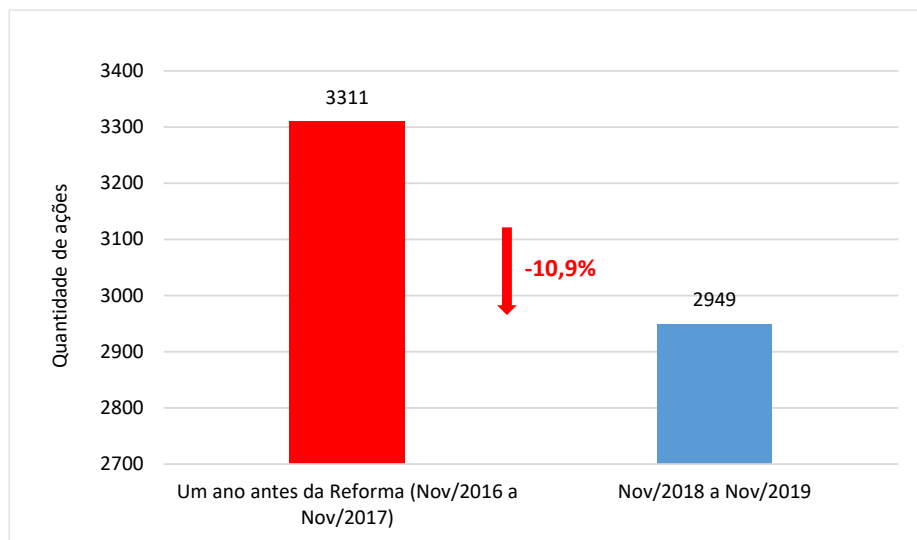
Destaca-se que, a partir da “reforma”, cresceu o número de trabalhadores sem carteira assinada, por conta própria, subcontratados, tornando-se determinante, nesse cenário, a atuação do MPT via ACP’s, o que pode explicar o aumento dessas ações. Não à toa, a Medida Provisória (MP) 905/19 buscou coibir essa ação, bem como limitar a dos juízes do trabalho. Essa MP foi revogada em 20 de abril de 2020³⁸, último dia de sua vigência, após entendimento entre Presidente da República e Presidente do Senado e, sobretudo, em face das pressões contrárias dos trabalhadores reunidos em suas centrais sindicais, e de entidades de representação do mundo do trabalho. Mas, mesmo revogada, viveu enquanto tramitou. Assim, a redução dos ajuizamentos nos últimos meses de 2019 pode estar relacionada ao conteúdo dessa MP que, com muita ênfase, restringiu as ações do MPT como defensor da sociedade e fiscal da lei. Mas há outros elementos. Talvez essa redução possa também ser tributada às notícias de que certos Regionais passaram a condenar sindicatos em custas e honorários advocatícios em ACP’s, mesmo que a Lei 7.347/85, que as regulamenta, disponha que não há condenação em custas e honorários. Já tal isenção não se dá em relação às ACC’s³⁹, o que talvez também explique a redução. Pesquisa mais aprimorada poderá ser feita quanto a esses aspectos, sendo importante aprofundar as investigações em relação aos ajuizamentos das ACP’s no período da pandemia da Covid-19, eis que se tem notícias de muitas dessas ações propostas pelo MPT, circunstância que os dados disponibilizados até abril de 2020 não captam. Também se têm notícias de que, para minimizar os efeitos da pandemia, o MPT propôs várias ACP’s, tendo por objeto questões relacionadas à segurança no traba-

38. Ver Biavaschi & Vazquez (2020), foi forte a pressão para a rejeição pelo Senado ou para que caducasse, tributada, por um lado, às entidades do mundo do trabalho e às Centrais Sindicais; por outro, ao momento pandêmico e à exígua discussão com os senadores. Mas enquanto viveu atingiu as instituições em suas atribuições por assegurar validade a acordos individuais feitos em cartório, mesmo que redutores de direitos.

39. As ações civis coletivas buscam proteger direitos individuais homogêneos e visam à reparação concreta de danos individualmente sofridos pelas vítimas, mediante reconhecimento genérico da obrigação de indenizar.

lho, às dispensas em massa, à saúde dos trabalhadores em plataformas e de outras categorias, entre outros temas. Ajuizamentos, talvez, motivados pelo Grupo de Trabalho, GT COVID-19, instituído pela Portaria PGT 470.2020, com objetivo de reduzir os impactos negativos da pandemia⁴⁰. São reflexões iniciais que demandam acompanhamento maior, mesmo porque alguns dados disponibilizados pelo TST ainda não estão consolidados e há outros que poderão ser obtidos junto às fontes do MPT. Os gráficos a seguir mostram a evolução dessas ações em dados de 2019 e, depois, atualizados a 2020. Para a redução do percentual das ACC's talvez os ônus processuais referidos tenham contribuído; já as ACP's tiveram aumento.

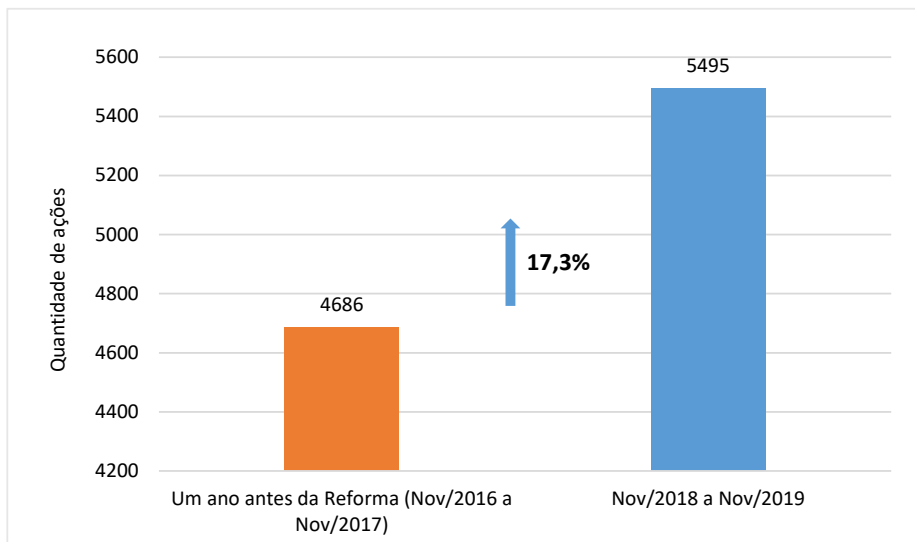
Gráfico 12 - Evolução da Ação Civil Coletiva
nov. 2018 a nov. 2019 – comparado em %



FONTE – TST - ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

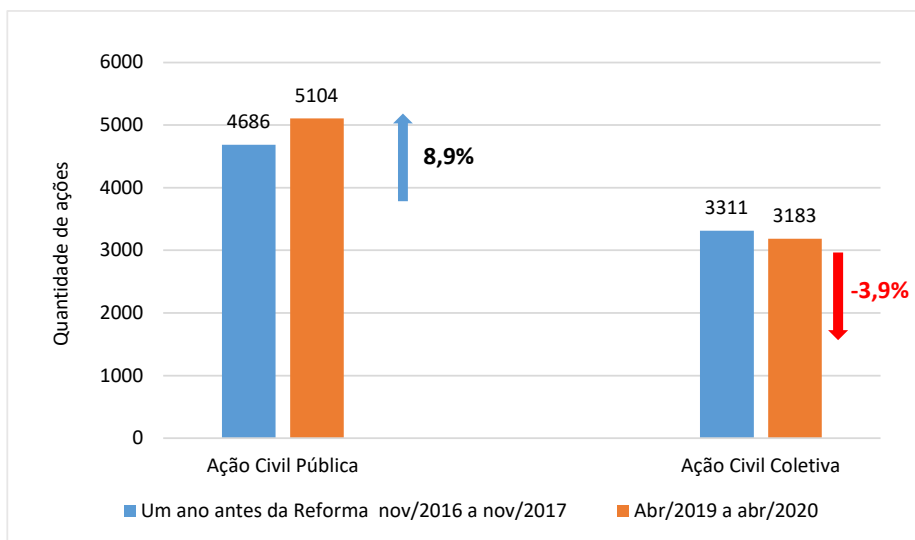
40. Para Notas Técnicas desse GT, ver referências bibliográficas.

Gráfico 13 - Evolução Ação civil pública nov. 2018 a nov. 2019 – comparado em %



FONTE: TST - ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Gráfico 14 - Evolução das ACP's e ACC's atualizada para 2020 (variação relativa)



FONTE: TST/EXTRAÇÃO EM MAIO/2020. ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Talvez a redução nas ACP's em alguns meses de 2019 possa ser tributada ao fato já mencionado, a ser pesquisado, de que alguns Regionais passaram a condenar sindicatos autores em custas e honorários advocatícios, dificultando o acesso ao Judiciário. É importante refinar as investigações com inclusão dos dados dos ajuizamentos das ACP's pelo MPT no período da pandemia da Covid-19, eis que se tem notícias de muitas ações propostas, circunstâncias que as disponibilizações até abril/2020 podem ou não estar captando ou captando em parte. Também, a partir de dados disponibilizados pelo MPT, se poderá proceder a um estudo sobre as diversidades regionais que impactam os ajuizamentos de distintas formas. Igualmente, as ações protagonizadas pelo MPT a partir da instituição do referido GT COVID-19 poderão ser estudadas de forma detalhada, com investigação das próprias decisões judiciais.

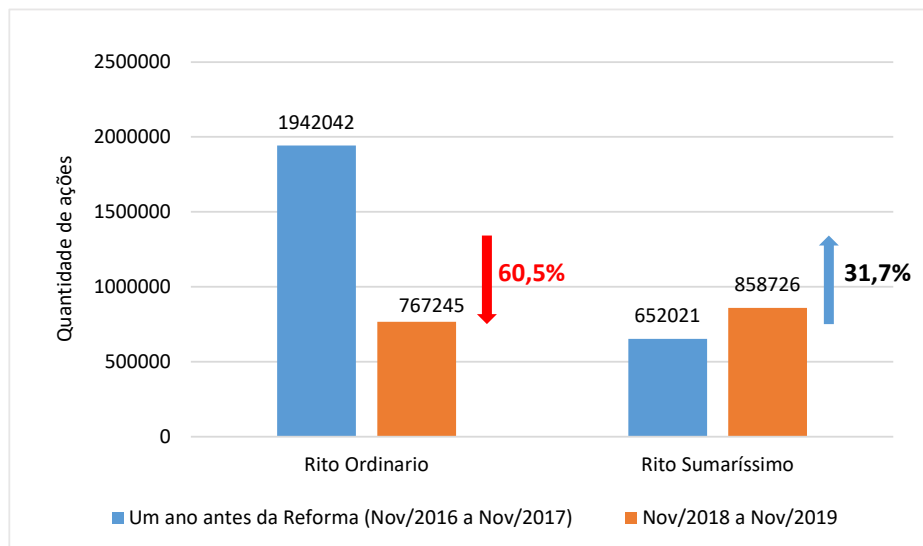
3.3.4 Reclamações Trabalhistas – rito ordinário e rito sumaríssimo

Aqui talvez repouse o âmago no estudo da mudança de perfil das ações ajuizadas pós-“reforma”. Diante das exigências de que sejam líquidos os pedidos na inicial, de que haja pagamento de honorários sucumbenciais que traz riscos e de outros ônus que a “reforma” trouxe e, até mesmo, em face da limitação dos valores de indenização por danos morais (artigo 223-G, §1º, I a IV, CLT), apontam-se três situações: 1) muitos trabalhadores sequer acionam o Judiciário, uma vez que a diferença em números absolutos entre uma forma de rito e outro não foi equalizada; 2) os trabalhadores estão ponderando o que vão pedir em suas demandas eis que, quanto maior o número de pedidos, maior a probabilidade do insucesso em relação a algumas matérias e, conseqüentemente, maior o valor a ser embolsado com os honorários advocatícios, honorários periciais, custas judiciais etc.; 3) parte das ações correspondem à homologação de acordo extrajudicial.

Por outro lado, a precariedade do mercado de trabalho, os elevados índices de desemprego e do trabalho por conta própria, ampliam as inseguranças e, com elas, o receio de demandar, além do

que as listas dos que acionam o Judiciário são reais. Daí a redução das ações ordinárias e o aumento das sob rito sumaríssimo, cujos valores são limitados como limitados são, aliás, os ganhos do trabalho. Impressiona o fato de que, comparadas com os doze meses anteriores à “reforma”, a redução desse ajuizamento entre novembro/2018 e novembro/2019 foi de 60,5% enquanto o rito sumaríssimo apresentou aumento de 31,7%.

Gráfico 15 - Evolução – Rito Ordinário e Rito Sumaríssimo nov. 2016-2017 – comparando com nov/2018 a nov/2019

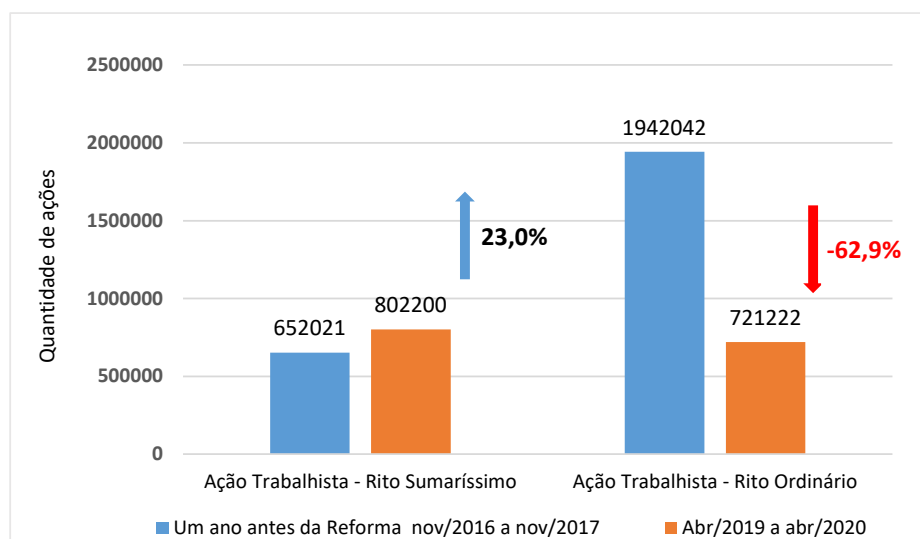


FONTE: TST - ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Quando se atualizam os dados para 2020, vê-se que, entre abril/2019 a abril/2020, o número foi de 721.222, com redução de 62,9%. Nesse mesmo período, as reclamações sob o rito sumaríssimo passaram de 652.021 para 802.200, com aumento de 23%, aumento que já ocorrera no período anterior em 31,7%. Volta-se a sublinhar que o aumento de ações sob o rito sumaríssimo são indicativos de que a precariedade, as inseguranças dos trabalhadores, os ônus impostos pela reforma e a simplificação dessas ações, mais céleres e de menor complexidade, estão a provocar uma mudança na natureza das demandas propostas à Justiça

do Trabalho e uma alteração de seu papel e de sua própria razão de ser (Biavaschi, 2005).

Gráfico 16 - Ritos Ordinário e Sumaríssimo antes e depois da reforma, variação a abril/2020



FONTE: TST/EXTRAÇÃO EM MAIO/2020. ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

3.3.5 Ações de cumprimento e interditos proibitórios⁴¹

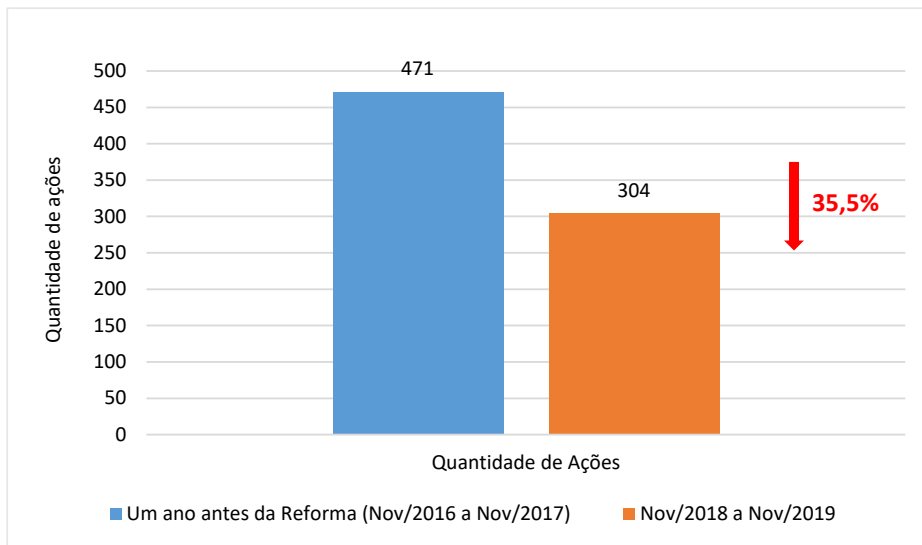
Com elevados índices de desemprego e da informalidade e encolhimento significativo dos que integram a força de trabalho, as organizações sindicais perdem condições materiais e políticas, em cenário em que as chamadas plataformas digitais passam a atuar em várias esferas da vida econômica e social, com ênfase ao período da pandemia (Abílio, 2020; Belluzzo, 2020, p. 35). Em decorrência, como estudos têm apontado, esvazia-se o próprio conteúdo das negociações coletivas (ver capítulo 1 do volume II). Segundo pesquisa da Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (FIPE), em 2018, o número de convenções coletivas recuou 45,2%, na comparação com 2017. No mesmo período, o total de acordos coletivos caiu 34%. Esse dado teve impacto no número das ações de cumprimento das normas coletivas

41. Ação pela qual há a defesa, em regra pelo empregador nas greves, da posse de seu bem.

que envolvem tanto o que é assegurado em acordos ou convenções coletivas, quanto nas sentenças normativas, proferidas pela Justiça do Trabalho ao julgar os dissídios coletivos.

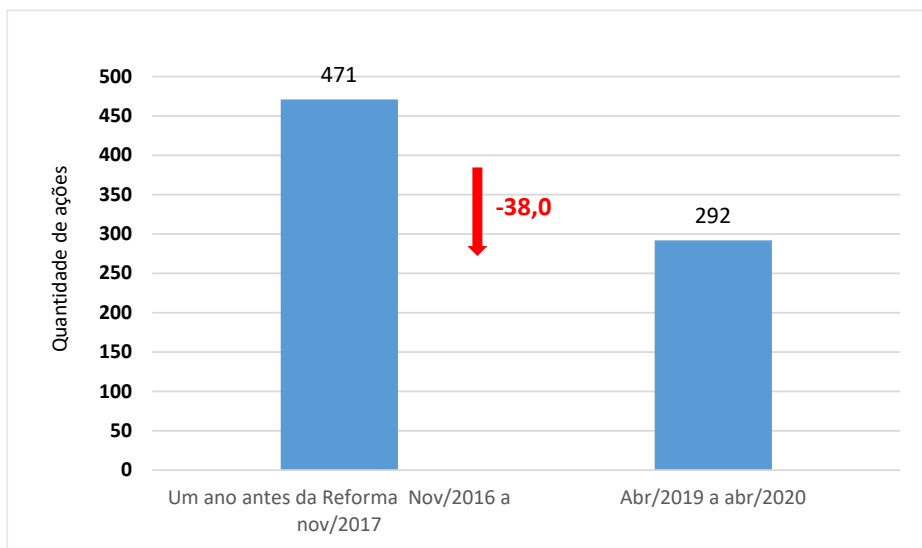
Apesar de um dos motes dos defensores da “reforma” ter sido o de privilegiar o “negociado sobre o legislado” para fortalecer as organizações sindicais, a retirada dos sindicatos de momentos cruciais da relação de emprego como, por exemplo, da assistência às rescisões contratuais e da escolha dos membros das comissões internas, contribui para aprofundar uma fragilização que já vinha sendo apontada por vários estudos, aliada ao fato de que lhes foi abruptamente suprimida fonte prevalente de custeio – o imposto sindical –, supressão, aliás, objeto de ADI’s, com decisão do STF rejeitando a inconstitucionalidade. Não bastasse isso, tem sido forte o ataque (sobretudo dos setores empresariais) às normas coletivas dispondo sobre outras formas de contribuição, mesmo autorizadas por assembleia coletiva (vide ADI nº 5794). Além disso, a terceirização estendida para quaisquer atividades e a introdução do “autônomo exclusivo” potencializam a cisão da classe trabalhadora, fragilizando as organizações sindicais. A ampliação da terceirização, contrária à Súmula 331 do TST, se, por um lado, mais fragmentou a organização dos trabalhadores, com consequências para o conteúdo das normas coletivas e para o exercício do direito de greve, por outro provocou redução dos interditos proibitórios, como os gráficos expressam.

**Gráfico 17- Evolução dos Interditos Proibitórios
nov. 2018-19 – comparando em %**



FONTE: TST – ELABORAÇÃO PRÓPRIA

**Gráfico 18 - Evolução dos Interditos Proibitórios
abril 2019-2020 – comparando em %**



FONTE: TST/EXTRAÇÃO EM MAIO/2020. ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

São elementos que demandam maior acompanhamento para que se aprimorem as análises a partir dos dados consolidados e na comparação com outros, em especial no período da Covid-19, disponibilizados pelo TST, pelo MPT e por outras fontes, para compreender melhor os impactos da “reforma” nas instituições do trabalho. Aliás, o STF tem contribuído para esvaziar a atribuição constitucional da Justiça do Trabalho, com decisões que, por assim dizer, retiram a fala do TST, restringindo uma de suas atribuições de traduzir em Súmulas o entendimento prevalente da jurisprudência. Daí o olhar sobre certas decisões do STF que contribuíram para a constituições das fontes materiais da “reforma”.

3.3.6 O TST e o STF em decisões no campo do trabalho

Quanto ao conteúdo das decisões da Justiça do Trabalho, trata-se de tema de pesquisa em andamento que investiga ações do setor eletrônico, tendo como objeto a terceirização nas empresas: Samsung, LG, Foxcomm, Dell, Flextronics, Sanmina, no marco de dois anos antes e dois após a “reforma”, adotada metodologia testada em outros estudos⁴². Examinadas, naquele estudo, decisões do TST, vê-se que seus conteúdos não mudaram essencialmente quando comparados os anteriores e posteriores à “reforma”, havendo certa estabilidade na forma de julgar o tema. A maioria delas, proferida em ações em andamento quando da “reforma”, reconhece a responsabilidade da contratante principal, com fundamento na Súmu-

42. Faz-se uso de metodologia testada em pesquisas anteriores (BIAVASCHI & BALTAR, 2009) envolvendo terceirização, cujos relatórios (BIAVASCHI, M.B.; BALTAR, P.de A. *A Terceirização e a Justiça do Trabalho*. Campinas: Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo; 2009 e BIAVASCHI, M. B.; BALTAR, P. de A.. *A Terceirização e a Justiça do Trabalho: diversidades regionais*. Campinas: Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo; 2010) estão podem ser acessados e estão disponíveis em: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/memorial/textos>. A ferramenta utilizada está na página de internet do TST, *Consulta Jurisprudência*, disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. À palavra-chave *terceirização*, adicionou-se: “Samsung”, “LG”, “Foxcomm”, “Dell”, “Flextronics”, “Sanmina”, mais: *Recurso de Revista e Agravo de Instrumento*. A inclusão dos Agravos de Instrumento, AI, se dá porque muitos dos Recursos de Revista, RR, não são recebidos. Daí o AI que destranca a Revista. E o TST decidiu que, ao prover o AI por concluir que a Revista deveria ser recebida, já julga esta, podendo, inclusive, reformar a decisão do Regional.

la 331 (mesmo em decisões posteriores à “reforma”), sendo relevante o fato de ter ela sido reconhecida como empregadora em alguns dos casos (13,95%), sendo excluída do feito (eximida de responsabilidade) em percentual insignificante. Essas decisões expressam postura de resistência à terceirização, demonstrando que, nos últimos quatro anos, prevalecem aquelas fundamentadas na Súmula 331/93 do TST, contrariando a tese da insegurança gerada por suas decisões. E, ressalvadas as exclusões do feito, são decisões que colocam limites à terceirização, circunstância que a “reforma” buscou suprimir⁴³.

A partir da “reforma”, que estendeu a terceirização para quaisquer atividades, têm sido crescentes os recursos extraordinários (RE) encaminhados ao STF de decisões do TST⁴⁴, o que se pode tributar ao fato de que o STF, ao decidir pela inconstitucionalidade da Súmula 331/93, forte no princípio da “livre iniciativa”, acabou, por um lado, eximindo a tomadora de responsabilidade e, por outro, “retirando voz” do TST, que tem como uma de suas incumbências uniformizar a jurisprudência trabalhista. Um dos exemplos é o recurso extraordinário ARE 713.211, em Ação Civil Pública proposta pelo MPT em face da empresa Celulose Nipo Brasileira S/A (CENIBRA) que, insatisfeita com a decisão do TST, opôs recurso extraordinário, RE, não recebido no TST, mas que chegou ao STF pela via do Agravo de Instrumento (que objetiva destrancar recursos não recebidos, dando-lhes andamento). Por proposição do relator (aprovada por maioria), o julgamento se deu em sede de Repercussão Geral⁴⁵. Daí a

43. Por ex: no Agravo de Instrumento AIRR - 10555-43.2014.5.15.0002, o vínculo de emprego com a tomadora foi reconhecido, disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#38d27eacb97d7e1da65316e1b5d04e6>. Acesso em outubro de 2020.

44. De 1991 a 2018 foram 5302. Para o setor eletrônico, no mesmo período, houve quatro RE de acórdãos do TST. Um, com seguimento negado pelo Vice-presidente do TST; outro, recebido pelo TST, enviado ao STF, ainda sem relator. Os outros aguardam no TST recebimento ou não. Estudos em andamento em outra pesquisa.

45. A Repercussão Geral, inserida pela Emenda 45/04, Reforma do Judiciário, permite ao STF julgar recursos extraordinários sobre temas reiterados. Cabe ao Relator propô-la. A decisão obriga todos os graus de jurisdição.

substituição do ARE 713211 pelo RE 958252, *leading case*⁴⁶. Foi invocada a inconstitucionalidade da Súmula n.º 331 do TST porquanto o TST, ao vedar a terceirização nas atividades fim, teria ferido o princípio da “livre iniciativa”. O STF nesse julgamento, vencida a ministra Rosa Weber, fixou a tese: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”, legitimando, com essa decisão, a terceirização sem limites. E mais, a estendeu a processos anteriores à “reforma” (caso do RE 958252, de 2006, Processo n.º 126140-27.2006.5.03.0013).

Mas há outros casos ainda sobre terceirização (ver capítulo 12), como a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental, ADPF 324, da Associação Brasileira do Agronegócio (ABAG), distribuída ao ministro Roberto Barroso, invocando a inconstitucionalidade de interpretações da Justiça do Trabalho por violarem preceitos constitucionais da legalidade e da livre iniciativa. Em julgamento de 30 de agosto de 2018, o STF, por maioria, concluiu ser constitucional a terceirização em todas as etapas do processo produtivo. Em voto vencido, ministra Rosa Weber sublinhou que a livre iniciativa não pode ser analisada apartada do valor social do trabalho e que a Justiça do Trabalho, ao identificar a terceirização ilícita, aplicou o texto constitucional sobre direitos e garantias. Depois dessa decisão, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, SDI-1, que uniformiza as decisões entre Turmas do TST, concluiu que, descumpridas as obrigações trabalhistas pelo contratante direto, órgão público, deve ele, pelo princípio da aptidão à prova, comprovar ter fiscalizado pagamentos.

Mas não apenas nas terceirizações o STF mostra dificuldades quando o julgamento envolve os direitos sociais do trabalho. Na ADI 6363, questionando a redução salarial com redução da jornada na via individual (e não coletiva, como exige o artigo 7, VI da Constituição de 1988)

46. *Leading case* é caso líder, ao qual ficam subsumidos outros casos análogos e que deverão ter a mesma sorte.

permitida pela MP 936/90 (hoje Lei nº 14.020/2020), o Plenário do STF, apreciando liminar parcial do relator ministro Ricardo Lewandowski, cassou-a com três votos divergentes: do relator e dos ministros Fachin e Rosa Weber que, ampliando a liminar, acolhiam a inconstitucionalidade. Ao assim decidir, o STF chancelou a MP, com graves impactos para os trabalhadores e suas organizações, permitindo redução salarial na via do contrato individual apesar da clareza do dispositivo constitucional.

Já na ação declaratória de constitucionalidade, ADC 58, o relator, ministro Gilmar Mendes, que suspendera liminarmente processos em curso na Justiça do Trabalho discutindo o índice de correção dos créditos trabalhistas (Taxa Referencial, TR, ou Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo Especial, IPCA-E), reconsiderando essa amplitude em embargos declaratórios, teve julgamento finalizado pelo Plenário em 18 de dezembro de 2020, com decisão por maioria, de parcial procedência, para que se atualizem os créditos decorrentes de condenação judicial pelos índices de correção monetária e de juros do IPCA-E apenas na fase pré-judicial e, a partir da citação, pela taxa SELIC, sem especificação de juros⁴⁷. Os que votaram contrariamente ao IPCA para a correção dos créditos trabalhistas a partir da citação contradisseram o decidido pelo STF em sede de Repercussão Geral, RE 870947. São análises que, conquanto demandem continuidade nas investigações, evidenciam como o STF tem decidido sobre direitos do trabalho, reformando acórdãos do TST fundamentados, inclusive, em Súmulas. Decisões, muitas delas, que se anteciparam à “reforma” (ver capítulo 12).

| 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Talvez as decisões da Justiça do Trabalho, quando comparadas com as do STF que, no campo dos direitos sociais, têm contribuído para sua desconstrução, ajudem a explicar a aprovação da “reforma” trabalhista objeto desta publicação. Reforma essa cujo ideário, que transborda o texto da

47. Vencidos ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Lewandowski e Marco Aurélio com provimento mais amplo.

Lei 13.467/2017, se faz presente na MP 905/19 e naquelas apresentadas durante a pandemia que reafirmam as possibilidades de definição das regras trabalhistas pelos empregadores, dificultam fiscalizações, condicionam a jurisprudência e contribuem para criar impedimentos à própria retomada da economia.

Apesar de o tempo de vigência da “reforma” ainda não permitir que se conclua pela existência de jurisprudência consolidada sobre sua aplicação, os dados demonstram significativo impacto nos ajuizamentos, com abrupta redução a partir do final de 2017, alguma recuperação em 2019 em relação a 2018, com retomada da queda em 2020. Quanto às ACP’s, apesar de certa inflexão em 2019, o aumento se repete em 2020. Porém, as hipóteses iniciais para esse aumento, redução em alguns meses de 2019 e novo acréscimo em 2020, devem ser mais bem avaliadas, acompanhando-se os dados sistematizados pelo TST e consolidados pelo CNJ e na busca de novas fontes que tragam mais elementos sobre os impactos da pandemia da Covid-19 no volume e conteúdo das ações e das decisões proferidas, procedendo-se ao exame comparativo entre dados disponibilizados pelo TST e outros a serem obtidos junto ao MPT, inclusive regionais. Assim, se poderá melhor compreender a relevância das instituições do mundo do trabalho, duramente atacadas em tempos de reformas liberalizantes.

Os dados mostram expressivo aumento das ações em rito sumaríssimo (com valor limitado e reduzidas provas) quando comparadas às em rito ordinário (mais complexas e a demandarem discussões teóricas robustas), evidenciando mudança do próprio perfil da Justiça do Trabalho que, pensada para concretizar um direito novo, profundamente social e tuitivo da classe trabalhadora, passou a analisar demandas mais simples, de menor valor e que, em regra, pedem a reposição de direitos mínimos não satisfeitos, como é o caso dos salários e das verbas rescisórias. Por outro lado, o grande aumento das ações de exibição de documentos visando à quantificação dos valores dos pedidos e à análise prévia de elementos que permitam decisão mais segura quanto ao ajuizamento, mostra o impacto da “reforma” na natureza das demandas. É importante assinalar o aumento das ações “homologatórias” de

acordos extrajudiciais, em regra redutores de direitos. No cenário em que os sindicatos estão mais fragmentados diante das novas formas contratuais legitimadas ou ampliadas pela “reforma”, sem mais participarem de vários momentos da relação de emprego, a Justiça do Trabalho tem passado à condição de *locus* “homologador” de despedidas, demissões e acordos extrajudiciais. Não foi para isso que ela foi criada na Constituição de 1934, tendo como embrião as Juntas de Conciliação e Julgamento de 1932 e, com idas e vindas, decretada em 1939, instalada em 1941 e integrante do Poder Judiciário em 1946. Idealizada para concretizar um direito que, compreendendo as abissais desigualdades entre compradores e vendedores da força de trabalho, fundamentou-se, entre outros, nos princípios da dignidade humana e da irrenunciabilidade de direitos assegurados por normas de ordem pública, a “reforma”, ao transtocar a fonte prevalente dos direitos trabalhistas da lei pública, universal, para o contrato individual de trabalho, acabou, com chancela do STF, por atingir a própria razão de ser dessa Justiça Especializada.

As reformas estruturais no Brasil, fundamentadas em propostas de setores econômico-financeiros, foram apresentadas mediante promessas de: melhorar a competitividade, gerar empregos e promover a retomada da atividade econômica, falácias que os três anos de vigência da “reforma” trabalhista evidenciam. Ao dar prevalência ao contrato individual de trabalho como espaço prevalente de produção das normas trabalhistas, a “reforma” amplia o poder de os empregadores definirem a natureza da contratação, o tempo trabalhado, a remuneração. Trata-se de caminhada regressiva que transforma grande parte dos trabalhadores em “empresários de si próprios”, reduzindo-os a um contingente de baixa remuneração e impondo limites à Justiça do Trabalho, aos sistemas de fiscalização, com potencial pulverizador da ação sindical. Discutir essas alterações em conexão com o conjunto das medidas propostas pelo governo, sobretudo a partir de 2016, é importante para que, desnudadas as falácias de seus argumentos, se traga ao debate elementos que permitam pensar sobre a relevância de uma regulação pública que a todos incorpore e de instituições que coloquem freios à ação disruptiva do capitalismo.

| 5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABÍLIO, Ludmila. C. “Uberização: A era do trabalhador *just in time*?” *Revista Estudos Avançados*, vol. 34, n.28, p.111-126, jan/abr 2020.

BALTAR, P.de A. *A Terceirização e a Justiça do Trabalho*. Campinas: Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo, 2009. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/memorial/textos>.

BALTAR, P.de A. *A Terceirização e a Justiça do Trabalho: diversidades regionais*. Campinas: Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo; 2010) estão disponíveis em: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/memorial/textos>.

BELLUZZO, Luiz Gonzaga. *O Capital e suas metamorfoses*. São Paulo: Unesp, 2013.

_____. Poder e riqueza. *Carta Capital*, 24 de junho de 2020, p. 39.

BELLUZZO, Luiz Gonzaga; GALÍPOLO, Gabriel. *A escassez na abundância capitalista*. São Paulo: Contracorrente, 2019. _____. O trabalho tem futuro? *Carta Capital*, 22 de julho de 2020, p.35.

BIAVASCHI, Magda; MORETTO, Amilton; DROPPA, Alisson. “Terceirização e seus impactos sobre as relações de trabalho em pequenos negócios e sobre a morosidade na execução trabalhista”. *O Social em Questão*, v. 1, p. 59-86, 2015.

BIAVASCHI, Magda; TEIXEIRA, Marilane O.; DROPPA, Alisson. A importância do sistema público de regulação do trabalho: impactos da reforma trabalhista em diálogo com a economia e o direito. In: *Direito Fundamental ao Trabalho Digno no Século XXI*, Gabriela Neves Delgado (Org.), LTr, São Paulo, 2020 (no prelo).

BIAVASCHI, Magda B.; VAZQUEZ, Bárbara V. “As medidas para o trabalho no contexto da pandemia configuram um atentado contra a razão humana”. In. *A Terra é Redonda*, 2020. Disponível em: <https://aterraeredonda.com.br/um-atentado-contra-a-raza/>.

BIAVASCHI, Magda B.; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. “Balanço da reforma trabalhista em perspectiva econômica, as falácias dos argumentos de seus defensores e os impactos nas instituições públicas do Trabalho. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, v. 2, n. 1, jul.2019.

BIAVASCHI, Magda B. *et al.* In: KREIN, J. D.; GIMENES, D. M.; SANTOS, A. L. *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. 2018, p. 209-242.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo and CAVALCANTE, Sávio Machado. “O que mudou: um novo adeus à classe trabalhadora?”. *Rev. bras. Ci. Soc. [online]*. 2020, vol.35, n.102, e3510213. Epub Mar 02, 2020.

GT Mundos do Trabalho: Reformas, CESIT/Unicamp. Nota técnica: “Emprego, trabalho e renda para garantir o direito à vida”, abril/2020. Disponível em: <http://www3.eco.unicamp.br/index.php/covid19/2261-emprego-trabalho-e-renda-para-garantir-o-direito-a-vida>. Acesso em agosto/20.

KREIN, José Dari; BORSARI, Pietro. Pandemia e desemprego: análise e perspectivas. In. CESIT. Disponível em: https://www.cesit.net.br/category/covid19_publica/page/2/. Acesso em agosto/2020.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. As Reformas Trabalhistas: promessas e impactos na vida de quem trabalha. *Cad. CRH [online]*. 2019, vol.32, n.86, pp.225-229. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792019000200225&lng=pt&nrm=iso. Acesso em setembro/2020.

KREIN, José Dari; GIMENES, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis. *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. 2018.

MANZANO, Marcelo; BORSARI, Pietro. “Redução salarial do governo empurra para a depressão”, 2020. Disponível em: <https://fpabramo.org.br/2020/04/03/reducao-salarial-proposta-pelo-governo-empurrara-pais-para-a-depressao/>. Acesso em agosto/2020.

MANZANO, Marcelo; BORSARI, Pietro. “COVID -19 e risco de colapso dos pequenos negócios no Brasil”, 2020. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/covid-19-e-risco-de-colapso-dos-pequenos-negocios-no-brasil/>. Acesso em novembro/2020.

OXFAM, “*Tempos de Cuidar, de janeiro de 2020*”. Disponível em: <https://oxfam.org.br/justica-social-e-economica/forum-economico-de-davos/tempo-de-cuidar/>, Acesso em janeiro/2020.

TEIXEIRA, M. O. et. All. *Contribuição crítica à reforma trabalhista*. UNICAMP/IE/CESIT, Campinas, 2017.

TEIXEIRA, Marilane; BORSARI, Pietro. “Mercado de trabalho no contexto da pandemia: a situação do Brasil até abril de 2020”. <https://www.cesit.net.br/mercado-de-trabalho-no-contexto-da-pandemia-a-situacao-do-brasil-ate-abril-de-2020/>. Acesso em agosto/2020 e novembro/2020.

VAZQUEZ, Barbara V.; BIAVASCHI, Magda B; DROPPA, Alisson. “A reforma trabalhista brasileira: uma análise das extinções contratuais por comum acordo”. *Teoria Jurídica Contemporânea*, v. 4, n.2, Rio de Janeiro, 2019, p. 256-269.

SITES CONSULTADOS

CNJ - Justiça em Números 2017”, CNJ. Em: www.encurtador.com.br/kvALS. Acesso em maio/19.

CNJ - <http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2017/12/b60a659e5d5cb-79337945c1dd137496c.pdf>. Acesso em janeiro/20.

IBGE - <https://sidra.ibge.gov.br/pesquisa/pnadct/tabelas>>. Acesso em agosto/20 e dezembro/20.

MPT – Nota Técnica. https://mpt.mp.br/pgt/noticias/parecerjuridico_2798-2020_gerado-em-23-10-2020-18h21min31s.pdf. Acesso em agosto/20.

MPT - Nota Técnica. <http://abet-trabalho.org.br/nota-tecnica-mpt-gt-covid-19-protacao-a-saude-dos-professores-durante-a-pandemia/>. Acesso em agosto/20.

OXFAM – <https://www.oxfam.org.br/justica-social-e-economica/forum-economico-de-davos/tempo-de-cuidar/>. Acesso em agosto/20.

OXFAM-https://www.oxfam.org.br/noticias/bilionarios-do-mundo-tem-mais-riqueza-do-que-60-da-populacao-undial/?gclid=EAIaIQobChMIvLe5tbiH6wIViguRCh2VEgKfEAAYASAAEgJ_vfD_BwE. Acesso em agosto/20.

STF - <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5526245>. Acesso em dezembro/20.

TST-http://www.tst.jus.br/web/guest/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/25061722. Acesso em dezembro/19.

TST - <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/memorial/textos>. Acesso em dezembro/19 e novembro/20.

TST - Consulta Jurisprudência, em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em dezembro/2019 e novembro/20.

TST - <http://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/assuntos-mais-recorrentes>>. Acesso em janeiro/20.

TST - <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/81161de4-d870-0b65-1021-c0c251e5986b>. Acesso em janeiro/20.

TST - <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/24641384/Relatório+Analítico+2018/80a3fb9b-ca42-dd32-2a7d-89f3092627b7>>. Acesso em dezembro/19 e janeiro/20.

TST - <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/143709>>. Acesso em dezembro/19 e janeiro/20.

TST - <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/5a3b42d9-8dde-7d80-22d-d-d0729b5de250>>. Acesso em dezembro/19 e janeiro/20.

TST - <http://www.tst.jus.br/web/estatistica/vt/movimentacao-processual>. Acesso em maio/20.

CAPÍTULO 12

A TERCEIRIZAÇÃO, CONCEITO E DECISÕES JUDICIAIS NO CONTEXTO DA “REFORMA” TRABALHISTA: UM DIÁLOGO ENTRE JULGAMENTOS DO TST E DO STF

MAGDA BARROS BIAVASCHI, ALISSON DROPPA
E ANA CRISTINA ALVES

O capital deixou de alugar a força de trabalho das pessoas, mas compra ‘pacotes de tempo’, separados de seus proprietários ocasionais e intercambiáveis. O tempo despersonalizado tornou-se o agente real do processo de valorização e o tempo despersonalizado não tem direitos, nem demandas. (Franco Bifo Berardi, *Phenomenology of The End*).

| INTRODUÇÃO

Em artigo publicado em dezembro de 2020 pelo site *Justificando*, Grijalbo Coutinho elenca as desconstruções que o Supremo Tribunal Federal (STF) vem protagonizando entre 2007 e 2020 em diversos aspectos dos direitos dos trabalhadores, destacando-se: autorização do uso generalizado da terceirização; respaldo à prevalência do negociado sobre o legislado, mesmo que em prejuízo à garantia mínima civilizatória que a regulação universal assegura; constitucionalidade da extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical; redução salarial em tempos de pandemia assegurada em acordo individual, em desrespeito à exigência do artigo 7º, VI da Constituição Federal (CF) de 1988; autorização da jornada extravagante de 12 horas; exaltação da terceirização na atividade-fim como mecanismo de redução dos custos do trabalho, na ideia de que os direitos fundamentais do trabalho “atrapalham o desenvolvimento”; fim

dos juros de mora de forma *ultra petita*¹ em prejuízo dos créditos reconhecidos aos trabalhadores; entre outros julgamentos influenciadores de medidas legislativas e provisórias que têm representado impensável movimento de regresso aos primórdios do capitalismo, em tempos de *putting out*. São registros importantes para este texto que, em diálogo com questões desenvolvidas no capítulo 11 e com as decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST), aborda o papel do STF diante da terceirização.

No dia 16 de junho de 2020, em plena pandemia decorrente da expansão da Covid-19 que escancarou e aprofundou as históricas assimetrias do mercado de trabalho brasileiro, o STF, em sua página de internet, anunciou o julgamento virtual de cinco ações diretas de inconstitucionalidade - ADIs 5685, 5686, 5687, 5695 e 5735 -, questionando a Lei 13.429/2017, a “Lei da Terceirização”. Sancionada pelo presidente Michel Temer (MDB), em 31 de março daquele ano, essa lei alterou dispositivos da Lei nº 6019/74, a “Lei do Trabalho Temporário”, que, regulando as então chamadas relações “trilaterais” ou “assimétricas”, abriu as portas legais para um terceiro atravessar o binômio empregado x empregador. Relações “trilaterais” essas que, mais tarde, passaram a ser chamadas de terceirização, cujo potencial altamente precarizador das relações de trabalho tem sido apontado por muitas pesquisas acadêmicas sobre o tema (Biavaschi; Baltar, 2009; Biavaschi & Baltar, 2010; Druck, 2011; Filgueiras, 2015).²

A Lei nº 13.429/2017 teve origem no PL 4302-B, encaminhado pelo Executivo em março de 1998 para alterar dispositivos da referida Lei nº 6.019/74. Com substitutivo aprovado no Senado em dezembro de 2002, o PL retornou à Câmara dos Deputados. No início do governo de Luiz Inácio Lula da Silva (PT), tramitava em regime de urgência. Diante de forte reação das organizações dos trabalhadores, movimentos sociais, en-

1. Decisão que julga além do que postulado na petição inicial. No caso, o objeto da ação era declaração da inconstitucionalidade da TR como índice de correção dos créditos trabalhistas. Na decisão, o STF ao afastar os juros de mora de 1% ao mês, extrapolou o objeto do pedido.
2. Na pesquisa que gerou o primeiro relatório (Biavaschi; Baltar, 2009), a entrevista com o advogado empresa Riocell, Jerônimo Leiria, nos traz, segundo ele, a peculiar origem da palavra terceirização.

tidades representativas do mundo do trabalho, o presidente Lula encaminhou a Mensagem nº 389/03 solicitando a retirada do projeto, até hoje não apreciada. No entanto, a urgência foi retirada³. Designado relator deputado Sandro Mabel (MDB/GO), autor do PL 4330/04, seu parecer, favorável ao substitutivo do Senado, foi aprovado na Comissão de Trabalho da Câmara em outubro de 2008. Além de fortalecer a terceirização, contrapondo-se à Súmula 331 do TST⁴, desvirtuava o caráter excepcional dessa forma de contratar, estendendo-a, no trabalho temporário, às atividades-fim. Desde maio de 2011, na Comissão de Constituição e Justiça (CCJC), após sucessivos adiamentos, o parecer foi aprovado em dezembro de 2012. Alterada a tramitação para “Urgente”, aguardava agenda para votação quando sumariamente desengavetado (Santos; Biavaschi, 2014; Biavaschi; Teixeira, 2015; Biavaschi; Teixeira, 2018, p. 477-518).

Esse desengavetar do PL 4302/98 se deu justo quando o PL 4330/2004, de autoria do mesmo deputado Sandro Mabel, que estendia a terceirização para todas as atividades. Resistindo durante anos de tramitação na Câmara (Biavaschi; Santos & Droppa, 2014, p. 121-145; Biavaschi; Teixeira, 2015), tramitava no Senado na Comissão de Direitos Humanos (CDH), sob a relatoria do Senador Paulo Paim (PT/RS), o PLC 30/2015. E, prestes a ser publicado o parecer do relator, aliás, discutido com os movimentos e as Centrais Sindicais, é que o PL 4302/98 foi desengavetado, votado e aprovado em março de 2017, com lei sancionada em maio daquele ano⁵, a Lei nº 13.429/17, quando tramitava a “reforma” trabalhista que introduziu a terceirização sem limites.

3. Em setembro de 2008, a Executiva da Central Única dos Trabalhadores (CUT), reiterou a necessidade da retirada do projeto por vulnerar as relações trabalhistas. Trata-se do Ofício Circular 05015087375/08/SG/CUT.
4. Para a história da construção e significado da Súmula 331, consultar: Biavasch & Droppa, 2011, p. 124-141.
5. Aprovado pela Câmara em 2015, o PL 4330/04 foi, no Senado, PLC 30/2015, objeto de audiências públicas em quase todos os estados e, prestes à publicação do parecer do Senador Paim, o PL 4302/98 foi subitamente desengavetado, suscitando movimentação das Centrais que obtiveram do Presidente da Câmara, Cesar Maia, compromisso com a prioridade do PLC 30/15. Mas o PL 4303/98 foi aprovado e sancionado.

Em 2017, a Rede Sustentabilidade ajuizou a ADI 5685 antes referida, argumentando que, entre outros, a Lei nº 13.429/17 feria o princípio constitucional da proteção ao trabalho e, ainda, que a terceirização na administração pública viola a regra do concurso público. Incluídas no julgamento as ADI’s 5.686, 5.687, 5.695 e 5735, o STF, por 7 votos a 4⁶, concluiu pela constitucionalidade, acatando o argumento da Advocacia-Geral do Senado Federal de regularidade do processo legislativo, decisão que impactou outros julgamentos, como se verá.

Analisar o sentido de algumas decisões do STF sobre terceirização em Arguições de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPFs)⁷, Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) e julgamentos, em sede de Repercussão Geral, de recursos de decisões do TST, em diálogo com o contexto econômico em que aprovada a “reforma” trabalhista, pode contribuir para evidenciar a falácia da tese de que, diante do atual desenvolvimento do capitalismo, essa forma de contratar se coloca como algo “irreversível” em direção ao progresso e à autonomia do indivíduo (Belluzzo, 2013, p. 33). Por outro lado, as discussões travadas em âmbito judicial sobre a existência ou não de terceirização em certos tipos de contratos, bem como sua ampliação para quaisquer atividades, mostram a relevância de se buscar um conceito amplo que contemple as complexidades e modalidades pelas quais se apresenta no mundo do trabalho, aliás, ampliadas em tempos do capitalismo de plataformas.

Este texto, fundamentado em estudos sobre o papel das instituições do mundo do trabalho diante da terceirização, indicados em capítulo anterior⁸ e, mais atualmente, nos marcos da “reforma” trabalhista de 2017,

6. Pela constitucionalidade, votaram Gilmar Mendes, Alexandre de Moraes, Carmen Lúcia, Luiz Fux, Roberto Barroso, Dias Toffoli e Celso de Mello. Vencidos: Marco Aurélio, Fachin, Lewandowski e Rosa Weber.

7. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) = ação apreciada pelo STF que busca evitar ou reparar lesão a preceito fundamental, resultante de ato do Poder Público. Preceito fundamental envolve normas constitucionais qualificadas como fundamentais, servindo como vetores para a interpretação das demais normas.

8. Consultar: Biavaschi; Baltar, 2009; Biavaschi; Baltar, 2010; Leite; Biavaschi; Salas, 2020; Biavaschi; Teixeira, 2015 e 2018; Biavaschi; Teixeira; Droppa, 2019 e Vazquez, 2018.

em investigações em andamento sobre acórdãos envolvendo direitos dos terceirizados e seus significados, mostra como o STF, ao decidir matéria trabalhista, além de verdadeira antessala da “reforma” – objeto desta publicação, atuou como lócus legitimador da desconstrução da tela pública de proteção ao trabalho. Para tanto, contextualiza o processo de ampliação da terceirização no capitalismo, apontando, a seguir, para a relevância de um conceito que melhor a abarque em sua complexidade. Na sequência, aborda a trajetória de algumas decisões trabalhistas em pesquisas realizadas e procede a um diálogo entre aquelas proferidas pelo TST com as do STF, chegando às considerações finais.

TERCEIRIZAÇÃO, CONTEXTO ECONÔMICO, CONCEITO: A IMPORTÂNCIA DE CONCEITO AMPLO

A terceirização avançou nas esferas pública e privada brasileiras, sobretudo a partir dos anos 1990 (Biavaschi & Droppa, 2011), acirrando desigualdades e fragmentado a organização dos trabalhadores. Na ausência de uma lei que a regulasse, a Justiça do Trabalho, ao julgar demandas de terceirizados (buscando a responsabilização das tomadoras e o pagamento de direitos não alcançados pelas contratantes diretas), editou, em 1986, o Enunciado 256, coibindo, na prática, essa forma de contratar⁹. E, diante da pressão, sobretudo dos setores patronais, em dezembro de 1993 cancelou esse Enunciado, substituindo-o pela Súmula 331 que, reconhecendo a possibilidade da terceirização apenas nas atividades-meio da tomadora e, portanto, ilícita nas essenciais (as atividades-fim), definiu, nas terceirizações “lícitas”, a responsabilidade subsidiária da tomadora diante dos

9. Enunciado Nº 256 - CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE. Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços. Ou seja, salvo os casos previstos, empregador é quem usa a força de trabalho.

direitos dos terceirizados. Em 2000, estendeu essa responsabilidade aos entes públicos que terceirizam (Biavaschi; Santos, 2014), realidade que a “reforma” trabalhista tratou de alterar, ampliando essa forma de contratar para todas atividades empresariais. Um dos grandes desafios colocados aos estudiosos da terceirização é definir um conceito que abranja a complexidade do fenômeno diante das formas como se apresenta no mundo do trabalho, com contornos variados e, muitas vezes, de forma burlada. Mas antes de se proceder a essa abordagem, contextualiza-se o momento do capitalismo em que o fenômeno se amplia.

A subordinação crescente do capital produtivo à lógica das finanças é característica do capitalismo neste último século. Sem fronteiras, os estados nacionais são arrastados para intrincada rede de relações de poder e dominação, esvaziando o papel dos Estados e fragilizando as políticas de proteção social. Há autores que definem o atual período como aquele em que o Estado foi capturado pelos interesses das grandes corporações internacionais e aprisionado aos interesses das finanças (Belluzzo, 2017).

Nas décadas de 1980 e 1990, a livre circulação do capital financeiro tornou-se predominante, afetando as condições de financiamento da economia real. Sem diques, a riqueza financeira passou a se movimentar “livremente” para países garantidores de maior rentabilidade, invadindo o setor produtivo, sobretudo nas grandes corporações, entrelaçando-se o capital produtivo ao fictício (Braga, 1997, p. 130). A articulação entre os sistemas financeiro e produtivo passou a coordenar os investimentos produtivos e os progressos tecnológicos. O conhecimento tecnológico tornou-se cada vez mais restrito aos países avançados, limitando-se os periféricos à produção de itens com baixo valor agregado. Em decorrência, o parque produtivo industrial desses países, em boa parte, se desestruturou. Para atraírem filiais estrangeiras, houve ajustes institucionais, expondo as empresas pertencentes a essas localidades à agressiva concorrência, submetidas às diretrizes mundiais de gestão. Amplo processo de reestruturação do capital impactou o mundo do trabalho, com reflexos na organização da classe trabalhadora (Biavaschi; Baltar, 2019).

Localiza-se esse movimento para, a partir dele, compreender o fenômeno. É que, no bojo desse processo, as estruturas organizacionais foram enxugadas, consolidando-se a terceirização como estratégia de redução de custos e busca de lucratividade e competitividade no mercado interno e externo. Os temas do custo do trabalho, do “paternalismo” das decisões da Justiça do Trabalho e da insegurança jurídica passaram a ser invocados pelos defensores da ideia de que a alegada “rigidez” das normas trabalhistas é incompatível com a retomada da atividade econômica e do emprego, demandando mecanismos que assegurem maior flexibilidade na contratação, remuneração e uso da força de trabalho e que limitem a ação da Justiça do Trabalho, dos sistemas de fiscalização e das organizações sindicais.

Nessa caminhada, chega-se ao Brasil da “reforma” que, ao transtocar as fontes dos direitos trabalhistas da lei universal para o contrato individual, acabou, sob o falso argumento de que a “rigidez” da legislação impede a geração de empregos e a retomada da economia (Biavaschi; Teixeira, 2018), oferecendo aos empregadores amplo leque de possibilidades de uso da força do trabalho, com introdução, por exemplo, do autônomo “exclusivo” (em regra, contrato de emprego disfarçado) e, na contramão da Súmula 331 do TST, da terceirização ilimitada, cujo potencial altamente precarizador envolve: rebaixamento dos salários e das condições e segurança no trabalho; acirramento das desigualdades; aprofundamento da cisão da classe trabalhadora, com fragmentação de suas organizações e impactos negativos às negociações coletivas. Nesse cenário, reforça-se a ideia de que a *liberação* das forças que impulsionam a acumulação de capital é movimento “natural” e “irreversível” em direção ao progresso e à autonomia do indivíduo, confrontando-se os interesses do capital com as necessidades sociais da população (Belluzzo, 2013, p. 33). E ao mesmo tempo em que se difunde a falsa ideia da realização da autonomia do indivíduo, o “capitalismo de plataformas” (Belluzzo, 2020, p. 35) desprioriza o tempo de trabalho que, no dizer de Berardi (2020), não tem direitos e nem demandas.

Dito isso, retoma-se o tema do conceito.

Há terceirização sempre que um terceiro rompe o binômio empregado x empregador, podendo expressar tanto um fenômeno interno quanto ex-

terno ao contrato de trabalho (Viana, 2006; Basualdo; Esponda, 2014). Em regra, estratégia das empresas para reduzir custos, partilhar riscos e aumentar sua flexibilidade organizacional (Krein, 2007), a terceirização pode se expressar, por exemplo, na contratação de: redes de fornecedores com produção independente; empresas especializadas de prestação de serviços de apoio; trabalho temporário via agências de emprego; pessoas jurídicas ou trabalhadores autônomos contratados para atividades essenciais; trabalho à domicílio; cooperativas de trabalho fraudulentas; correspondentes bancários; deslocamento de parte da produção ou setores para ex-empregados. Ainda segundo Krein, pode-se presenciar a terceirização da terceirização quando uma terceirizada subcontrata outras; ou quarteirização, quando é contratada empresa com função específica de gerir contratos com as terceiras. Segundo se entende, também pode haver terceirização: nos contratos de aparente natureza civil de facção, arrendamento, fomento e parceria, nos correspondentes bancários (Vazquez, 2018) e, mais recentemente, nas contratações de PJ's, MEI's (“empresários de si próprios”) e em certas formas de alocação da força de trabalho via plataformas digitais¹⁰.

Autores como Filgueiras e Cavalcanti (2015) relacionam a terceirização à reorganização capitalista da produção pós anos 1970, vendo-a como forma de contratar ajustada ao formato neoliberal, permitindo aos empregadores maior flexibilidade para uso da força de trabalho a um custo econômico e político reduzido, com consequências ainda mais amplas: internalizar nas mentes e corpos – e, assim, positivar no direito – novo valor e um discurso que elimine o fundamento da regulação social, dissociando, ideológica, política e juridicamente, a empresa de seus trabalhadores.

10. O debate sobre o trabalho via plataformas digitais se tem orientado no sentido do reconhecimento ou não da relação de emprego e, nesse caso, de quem é o empregador: a empresa prestadora dos serviços via plataforma digital ou a dona da plataforma, diretamente, discussão que não afasta a caracterização de certos serviços prestados via plataformas digitais como subsumidos no conceito de terceirização. Nos serviços bancários, por exemplo, são terceirizadas atividades próprias de bancários para agentes autônomos via plataformas. As *fintechs* são operadoras das grandes instituições bancárias e financeiras (Belluzo, 2020, p. 35).

Para Godinho (2017), a *terceirização* é fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação jus-trabalhista que lhe seria correspondente, inserindo o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços, provocando uma:

[...] relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido. (DELGADO, 2017, p. 534).

Há, ainda, os que limitam a definição de terceirização às subcontratações, isto é, quando uma empresa principal contrata uma ou mais empresas – as subcontratadas –, as quais, por sua vez, contratam trabalhadores. No entanto, essa é uma das tantas modalidades ou espécies do gênero terceirização. Ademais, a adoção dessa definição restrita dificultaria, por exemplo, o reconhecimento da condição de bancários aos correspondentes (Vazquez, 2018), bem como, entre outras formas burladas, nos contratos de facção, de suposta natureza civil, a condição de empregadas às trabalhadoras à domicílio que elaboram peças às empresas de confecção; também, aos PJ's ou MEI's, “empresários de si próprios” ou, mesmo, a agentes “autônomos” que realizam serviços bancários via plataformas digitais.

Talvez as dificuldades de conceituar a terceirização residam na multiplicidade de formas pelas quais ela aparece no mundo do trabalho, com distintos conceitos que lhes são atribuídos nas diversas áreas do conhecimento. Para contemplar a análise do fenômeno em sua complexidade, abrangendo, também, as formas burladas, este texto e as pesquisas que o fundamentam compreendem a terceirização de forma ampla, em suas concepções internas e externas tanto às empresas quanto ao próprio contrato de trabalho. Ou seja, sempre que um terceiro, seja ele empresa subcontratada ou, mesmo, uma cooperativa, um PJ, um MEI, enfim, atra-

vessa o binômio empregado x empregador. A forma como se a define é fundamental para que se possa, inclusive, mapeá-la.

Mas, além do conceito e da adoção de metodologia adequada que permita medir a terceirização com mais segurança (tema que transborda os objetivos do capítulo), é importante verificar como o Judiciário a vem interpretando, em julgamentos que envolvem direitos dos terceirizados. Segue abordagem sobre as decisões da Justiça do Trabalho, com foco no TST e, logo após, um diálogo comparativo entre decisões do TST e do STF, mostrando-se, inclusive, como a ampliação da terceirização para quaisquer atividades, novidade da “reforma”, acabou legitimada pelo STF.

TERCEIRIZAÇÃO: AS PESQUISAS REALIZADAS E ALGUNS DE SEUS RESULTADOS

Nas pesquisas que fundamentam este texto analisaram-se, especificamente, ações de trabalhadores perante a Justiça do Trabalho envolvendo pedidos de reconhecimento do vínculo de emprego com a tomadora ou sua responsabilidade solidária ou, mesmo, subsidiária, diante do não cumprimento de obrigações que emergem da relação de emprego. Verificou-se que, em regra, as decisões dessa Justiça Especializada ou os acórdãos do TST, nos marcos temporais definidos, representaram espaço majoritário de resistência ou de limites à terceirização. Nas duas primeiras investigações, sendo fonte prevalente os processos físicos de trabalhadores do setor papel e celulose sobre o tema, adotou-se o marco temporal de 1985 a 2000 (Biavaschi; Baltar, 2009; Biavaschi; Baltar, 2010). Já no Projeto Temático FAPESP, Processo nº 12/20408-1, sendo fonte prevalente acórdãos do TST (Biavaschi; Droppa, 2011), incluiu-se, além das demandas do setor papel e celulose, as dos eletricitários, portuários, operadores de TI e *Call Center* em bancos públicos e, mais tarde, dos correspondentes bancários, com marco final ampliado para 2015.

Em síntese, essas pesquisas, no marco temporal definido, demonstraram, por um lado, que a Justiça do Trabalho, mesmo com marcas

divergências e contradições, colocou limites à terceirização, sendo lócus de resistência. Por outro, evidenciaram que os processos judiciais e suas decisões inserem-se na dinâmica e na complexidade das relações sociais em determinado momento histórico, refletindo tanto a forma pela qual o fenômeno rebate no mundo jurídico-trabalhista, quanto o fato de que, impactando as relações laborais, contribuem para com a própria compreensão que os atores sociais passam a ter do fenômeno. Aliás, uma das questões colocadas a partir do estudo dos processos e das entrevistas com atores de destaque nesses processos (advogados, juízes, servidores) e com lideranças sindicais dos setores envolvidos, foi como o acontecimento – terceirização – realiza-se no mundo jurídico e como o sentido que o jurídico lhe dá acaba por repercutir na materialidade das relações sociais.

Já outra pesquisa em andamento avalia como a Justiça do Trabalho tem enfrentado o tema da terceirização no setor eletrônico, nas empresas: Samsung, LG, Foxcomm, Dell, Flextronics, Sanmina, selecionadas por serem as principais que atuam no Brasil e que, situadas entre as maiores produtoras desse setor, relacionam-se à ampla cadeia produtiva com intersecções em diversos países. Para a busca das decisões, fez-se uso da metodologia adotada nas investigações anteriores, porém com adequações¹¹. Diante da questão foco da pesquisa junto ao setor eletrônico: como o TST tem decidido quanto ao tema nos dois anos anteriores e nos dois posteriores à “reforma”, definiram-se três subperíodos: i) de 10 de novembro de 2015 a 09 de novembro de 2017; ii) de 10 de novembro de 2017 a 11 de novembro de 2019; e iii), atualizando-se os dados para 12 de novembro de 2019 a 08 de outubro de 2020¹². Além da palavra-chave “Terceirização” seguida do nome de cada empresa (“Samsung”, “LG”, “Foxcomm”, “Dell”, “Flextronics”, “Sanmina”), selecionaram-se, entre as opções processuais oferecidas pela ferramenta: recursos de revista, RR e agravos de instrumento, AI¹³.

11. A investigação, usando como fonte prevalente os processos físicos, tem especificidades distintas daquela em que a fonte prevalente são os acórdãos do TST. Daí a necessária adequação.

12. Usou-se ferramenta disponibilizada na página de internet do TST, *Consulta Jurisprudência*. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em janeiro de 2021.

13 O recurso de revista (RR) leva a decisão dos Regionais até ao TST, última instância trabalhista; o agravo de instrumento (AI) destranca o RR quando o Tribunal não o recebe, no juízo de admissibilidade.

Dessa forma, foram obtidos 327 acórdãos. Porém, depois de lidos, viu-se que apenas 82 tratavam da terceirização nas empresas selecionadas (Biavaschi; Droppa, 2015).¹⁴ O fundamento invocado pela maioria deles para reconhecer a responsabilidade da tomadora foi, em regra, a Súmula 331 do TST, mesmo em decisões posteriores à “reforma” trabalhista que, como se sabe, a ele se contrapôs (ver as considerações do capítulo 11). Há acórdãos que reconhecem a tomadora como real empregadora e que, conquanto em número inferior aos que concluem pela sua responsabilidade no pagamento das verbas reconhecidas, representam postura de resistência por sua responsabilização a ser destacada¹⁵. A Tabela a seguir expressa como julgou o TST.

Tabela 1 - Posicionamento do TST em relação à responsabilização da tomadora dos serviços - por subperíodos (setor eletrônico)

Decisão	nov.2015 a nov.2017		nov.2017 a nov.2019		nov.2019 a nov.2020	
	Nºde acórdão	%	Nºde acórdão	%	Nºde acórdão	%
Reconheceu o vínculo de emprego com a tomadora	5	12,82	6	13,95	2	5,26
Reconheceu a responsabilidade solidária	2	5,13	5	11,63	1	2,63
Reconheceu a responsabilidade subsidiária	27	69,23	28	65,12	32	84,21
Exclui da lide a tomadora	5	12,82	4	9,3	3	7,89
Total	39	100	43	100	38	100

FONTE: TST - [HTTPS://JURISPRUDENCIA.TST.JUS.BR/](https://jurisprudencia.tst.jus.br/).

O conteúdo decisório na maioria absoluta dos acórdãos não mudou essencialmente quando comparado aos anteriores e posteriores à “refor-

14. Essa discrepância revela a dificuldade do uso de palavra-chave. Por vezes, são disponibilizando acórdãos com conteúdo que não corresponde à palavra usada. Por exemplo, em um dos acórdãos, o sobrenome de uma das partes do processo é “DELL”, localizado como se a empresa fosse “Dell”. Ademais, a ferramenta não foi projetada para pesquisas acadêmicas. Daí a necessária leitura de todos os acórdãos, selecionando-se os que tratam do tema.

15. A tomadora foi reconhecida como empregadora em alguns casos (13,95%, no subperíodo novembro/2017-novembro/2019) e excluída do feito (eximida de responsabilidade) em percentual reduzido, 9,3% no subperíodo.

ma”¹⁶. As posturas de resistência se dão quer pelo reconhecimento da fraude ou burla, evidenciada subordinação direta à tomadora, quer pela responsabilização solidária entre contratante direta e tomadora, quer, também, pela responsabilização subsidiária desta. Em todos os subperíodos prevalecem decisões que responsabilizam a tomadora, com base na Súmula 331 do TST. Daí se conclui que o TST colocou limites à terceirização, circunstância que a “reforma” buscou interferir¹⁷. Na graduação das responsabilidades, a maior se dá quando a tomadora é declarada empregadora. Nas opções “reconhece a responsabilidade solidária” e “reconhece a responsabilidade subsidiária”, a garantia é a do pagamento pela tomadora dos direitos trabalhistas reconhecidos.

Nos dois anos anteriores à “reforma”, de 10 de novembro de 2015 a 09 de novembro de 2017, as decisões que, reconhecendo ilegalidade na terceirização, vincularam o trabalhador diretamente à tomadora se deram em 12,82% dos casos. Já nos dois anos subsequentes, 10 de novembro de 2017 a 11 de novembro de 2019, o percentual foi maior, 13,95%. Aplicada igual metodologia para o último subperíodo (12 novembro de 2019 a 01 novembro de 2020), terceiro ano da “reforma”, foi considerável o aumento da responsabilização subsidiária da tomadora, de 65,12% para 84,21%, sendo o reconhecimento de vínculo de emprego direto reduzido de 13,95% para 5,26%. Enfatiza-se que mesmo que a “reforma” tenha ampliado o uso da terceirização para todas as atividades e que muitos tenham sido os ônus impostos aos trabalhadores para ajuizamentos (capítulo 11), houve

16. Houve alguma alteração somente nos últimos 11 meses, de novembro de 2019 a outubro de 2020.

17. A permanência de conteúdo fica expressa em recente decisão da SDI-1 do TST, encarregada de uniformizar as decisões entre Turmas do TST (via embargos), definindo, quando a prestadora de serviços não cumpre com as obrigações trabalhistas, que é do órgão público a prova de ter fiscalizado a correção dos pagamentos. Essa decisão tomada depois do julgamento do RE 760.931 pelo STF confirma, de certa forma, entendimento anterior do TST em face da decisão do STF na Ação Direta de Constitucionalidade, ADC nº 16, proposta pelo então governador Joaquim Roriz, visando à declaração de constitucionalidade de artigo da lei de licitações que exime de responsabilidade trabalhista o ente público que terceiriza, forçando o TST a adequar a Súmula 331/93.

decisões que, com base na Súmula 331, reconheceram a tomadora como empregadora ou sua responsabilidade pelo pagamento dos direitos reconhecidos aos terceirizados, em postura de resistência ao fenômeno.

Exemplifica-se com o caso paradigmático de um vigilante¹⁸ terceirizado, contratado pela empresa LG Electronics do Brasil Ltda, por meio da Arima Comunicações Brasil Ltda, para desenvolver atividades na Motorola Mobility Comércio de Produtos Eletrônicos Ltda. Na ação perante a 1ª Vara do Trabalho de Jundiaí/SP, 15ª Região, a sentença reconheceu o vínculo de emprego direto com a Motorola, condenada a registrar a carteira de trabalho e pagar-lhe direitos decorrentes da relação de emprego. A empresa Arima foi condenada subsidiariamente. Em recurso encaminhado ao Regional, a Motorola negou qualquer responsabilidade, inclusive a “subsidiária”¹⁹. A 2ª Câmara da Primeira Turma do TRT15 manteve a sentença, salientando:

Nas hipóteses de terceirização ilícita, ou seja, aquelas em que há intermediação de mão de obra na atividade-fim da tomadora de serviços, as empresas envolvidas são solidariamente responsáveis pelos créditos trabalhistas da empregada, por se unirem no propósito de fraudar a legislação trabalhista, incidindo o teor do art. 942 do Código Civil.

No caso em exame, é incontroverso que a 2ª reclamada, ora recorrente, produtora de aparelhos celulares, contratou a recorrida por meio de empresa interposta para realizar testes em placas de aparelhos de telefonia, atividade esta nitidamente inserida entre as atividades fins da recorrente.

A fraude se evidencia inclusive pelo teor da defesa da 1ª ré, ao afirmar que a reclamante foi contratada para a realização de teste em aparelhos de telefonia, embora na mesma peça, argumenta que a autora exercia a função de vigilante.

18. Trata-se do Agravo de Instrumento, AIRR - 10555-43.2014.5.15.0002. Ver referências bibliográficas sobre o TST.

19. Já Arima insurgiu-se contra a condenação em horas extras pelo descumprimento do intervalo intrajornada, nada mencionando quanto ao vínculo de emprego.

Não conformada, a Motorola opôs recurso ao TST²⁰ que, não recebido por ausência de requisitos legais, motivou a interposição do agravo de instrumento (AI), próprio para destrancar o recurso, levando o caso ao TST. Distribuído à 3ª Turma do TST, em 02 de maio de 2018, foi conhecido o AI e, julgado o recurso, foi mantida a decisão do Regional. Essa decisão deveria encerrar o processo no TST. Porém, a Motorola recorreu via recurso extraordinário (RE) ao STF, suspenso ainda no STF diante da Repercussão Geral²¹.

No período da pesquisa no setor, foram quatro os recursos extraordinários, opostos de acórdãos do TST com o objetivo de levar o julgamento ao STF. Dois tiveram seguimento negado pelo TST; o terceiro, encaminhado ao STF, está sem andamento; o quarto, aguarda no TST decisão do presidente quanto à tramitação. Essa tentativa de levar o processo ao STF tem sido reiterada, sobretudo, a partir da tramitação do PL 4330/04 (aquele aprovado pela Câmara em 2015, remetido ao Senado, PLC 30/15). A Motorola usou dessa estratégia (ver capítulo 11). Talvez esse crescimento possa ser atribuído ao conteúdo das decisões do STF que, concluindo pela inconstitucionalidade da Súmula 331 com base na “livre iniciativa”, exime a tomadora de responsabilidade, “retirando voz” do TST. Muitos recursos extraordinários ou agravos de instrumento em recursos não recebidos, os ARES²², estão sendo julgados no STF em sede de Repercussão Geral, em decisão que obriga os juízes de todos os graus de jurisdição. Conquanto seja da Justiça do Trabalho a competência para julgar as questões trabalhistas, podendo editar Súmulas que consolidem entendimentos jurisprudenciais sobre determinado tema, observa-se aumento progressivo de recursos ao STF. Daí se deslocar o olhar ao STF

20. Via Recurso de Revista, RR, admitido em algumas circunstâncias. Quando admitido, leva o julgamento para o TST. Ocorre que esse RR pode não ser admitido pelo Presidente do Regional (ou quem o regimento designar), negando seguimento. Contra essa decisão denegatória, cabe o AI que o destranca para o TST.

21. Com última movimentação em 13 de agosto de 2020: juntada de petição não disponibilizada no sistema.

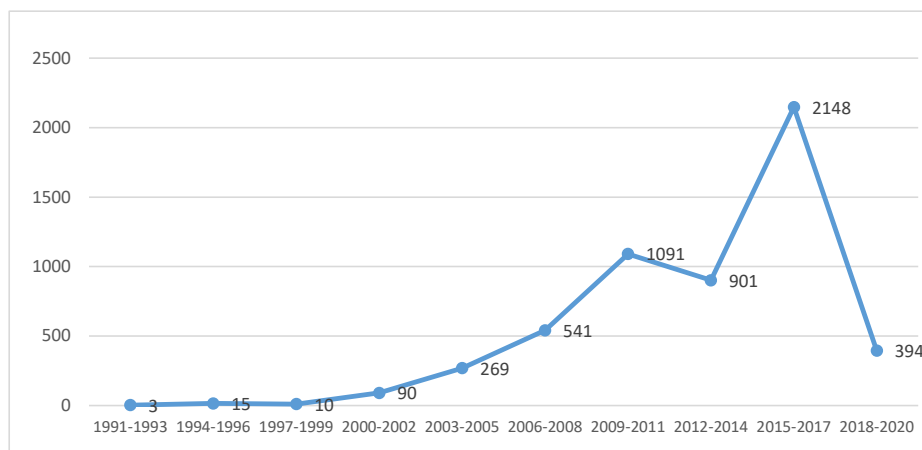
22. O recurso extraordinário (RE) cabe quando discutida interpretação ou aplicação de dispositivos da Constituição. Quando não recebido no TST, o agravo de instrumento o destranca (ARE), indo para o STF.

para, a partir de alguns casos paradigmáticos, se proceder a um diálogo entre acórdãos do TST e do STF.

TERCEIRIZAÇÃO: DIÁLOGO ENTRE AS DECISÕES DO TST E AS DO STF SOBRE O TEMA

De 1991 a 2020, foi significativo o aumento dos recursos envolvendo terceirização submetidos ao STF: 5462 recursos extraordinários (RE's), por meio dos quais as empresas buscam alterar as decisões do TST²³. A abrupta redução de 2.148 para 394 pode ser explicada pelo sobrestamento no TST ou pela aplicação das teses de Repercussão Geral já apreciadas.

Gráfico 1 - Recursos Extraordinários no STF envolvendo terceirização (1991 a 2020)*



*SÃO CONSIDERADOS OS RECURSOS AJUIZADOS ATÉ 01 DE NOVEMBRO DE 2020. FONTE: SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL.

Um deles, o ARE 713.211, paradigmático, está referido no capítulo 11. Trata-se de ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) contra a Celulose Nipo Brasileira S/A (CENIBRA), que, insatisfeita com a decisão do TST, recorreu ao STF. Não recebido seu recurso extraordinário, o processo chegou ao STF em face do agravo de

23. Pelo CPC e Regimento Interno do STF, reconhecida a Repercussão Geral, o presidente do TST seleciona um ou mais recursos representativos da controvérsia e encaminha ao STF, sobrestando os demais até pronunciamento definitivo da Corte.

instrumento que o destrancou (ARE). No STF, a maioria dos ministros aprovou a proposta do relator, julgando-o em sede de Repercussão Geral. Por isso, o antigo ARE 713.211 foi substituído pelo RE 958252, o *leading case*, cujo Tema é o 725²⁴. O argumento base da empresa é o da inconstitucionalidade da Súmula 331 do TST que, ao proibir a terceirização em atividade-fim, estaria a ferir o princípio da “livre iniciativa”. E o SFT, julgando o feito, por maioria²⁵, fixou a tese (Tema 725).

Para se proceder ao diálogo entre decisões do TST e do STF envolvendo terceirização, foram estudados acórdãos do STF a partir dos mesmos subperíodos considerados na pesquisa junto ao TST para o setor eletrônico, antes referida, não se limitando, porém, a investigação a um setor específico: novembro/2015 a novembro/2017; novembro/2017 a novembro/2019; e, novembro/2019 a novembro/2020. Os resultados, ainda que iniciais, são relevantes. Com a palavra-chave “Terceirização”, obteve-se 2382 recursos. Desse universo, selecionaram-se os recursos do tipo ARE e RE, obtendo-se os acórdãos que, analisados, permitem que se persiga a trajetória desses processos em suas instâncias judiciais, incluída a tramitação na Justiça do Trabalho. A dificuldade é proceder à investigação em distintos sistemas. Isso porque os bancos de dados dos processos da Justiça do Trabalho (que têm o mesmo número desde que ajuizados até chegar ao TST) e aqueles que tramitam no STF são separados e com números diferentes.

Com tal recorte, chegou-se a 291 recursos encaminhados ao STF entre novembro/2015 e outubro/2020 que, agrupados nos referidos subperíodos, apresentam os seguintes percentuais: 1ºsubperíodo: novembro/2015 a novembro/2017, 48%; 2ºsubperíodo: novembro/2017 a novembro/2019, 51%; e, 3ºsubperíodo: novembro/2019 a outubro/2020, 1%. Como, diante do limite de tempo para elaborar este capítulo, seria inviável analisar os 291 recursos e comparar as decisões neles proferidas

24. “Leading case” é caso líder, ao qual ficam subsumidos outros casos análogos que deverão, pela Repercussão Geral, ter a mesma sorte. Nos julgamentos em Repercussão Geral são votadas Teses.

25. Prevaleceu o voto do ministro Luiz Fux, ficando vencidos três ministros. Um deles, Rosa Weber.

pelo STF com as do TST, optou-se, provisoriamente, pela amostra estratificada, buscando-se, aleatoriamente, exemplos indicativos da postura do STF quanto à terceirização. Assim, passaram a compor a amostra 48 recursos²⁶. Trata-se de pesquisa que precisa ser aprofundada para que, com maior refinamento, obtenham-se elementos que permitam compreender melhor como essas instituições se posicionam diante do fenômeno. Mas os primeiros estudos já trazem relevantes dados gerais.²⁷

Quadro 1 - Decisões do STF em ARE e RE considerada a data da distribuição do recurso no STF, por período da amostra			
Solução das ações no STF	nov.2015 a nov.2017	nov.2017 a nov.2019	nov.2019 a nov..2020
Deu provimento ao RE (REPERCUSSÃO GERALTEMA 72528)	1	0	0
Deu parcial provimento ao RE (REPERCUSSÃO GERALTEMA 24629)	1	0	0
O STF negou seguimento ao ARE, em razão de ausência de pressuposto recursal	4	6	1
STF reconheceu a Repercussão Geral e determinou a remessa ao TST	18	17	0

FONTE: WWW.STF.JUS.BR. ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Essa *démarche* evidencia o quanto as decisões do STF podem submeter o TST, apesar da competência constitucional da Justiça do Trabalho.

26. Foram 51 recursos encaminhados ao STF. Porém, três deles não se referiam especificamente à terceirização.
27. Muitos dos processos da amostra foram devolvidos pelo STF ao TST por distintos motivos, relacionados no Quadro 1: 79,17% no primeiro subperíodo e 69,6% no segundo período. As razões dessas devoluções decorrem, em boa parte (há questões processuais que podem impedir o conhecimento do ARE ou do RE), de julgamentos em sede de Repercussão Geral quando, no STF, é determinada a remessa ou devolução ao TST que sobrestará tanto o recurso extraordinário (RE), quanto o agravo de instrumento (ARE), interposto quando não admitido o RE, isso quando o julgamento definitivo da Repercussão Geral não tenha ainda ocorrido.
28. Tema 725 – RE 958252, tese: É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.
29. Tema 246 – RE 760931 – tese: O inadimplemento dos encargos trabalhistas dos empregados do contratado não transfere automaticamente ao Poder Público contratante a responsabilidade pelo seu pagamento, seja em caráter solidário ou subsidiário, nos termos do art. 71, §1º, da Lei nº 8.666/93.

O STF pode não conhecer – negando seguimento – do agravo de instrumento (AI), ou do recurso extraordinário (RE), por não preenchimento dos pressupostos recursais. Nesse caso, devolvendo o processo ao TST, cuja decisão prevalece. Já nos recursos em que o STF reconhece haver tese definida em Repercussão Geral, o recurso extraordinário não é examinado, determinando retorno ao TST para adequar o julgamento à tese fixada pelo STF, podendo haver juízo de retratação pelo TST quando sua decisão anterior for contrária à Tese da Repercussão Geral. Daí o TST poder (ou não) se retratar. Mas, se constatar que sua decisão anterior já estava de acordo com a Tese da Repercussão Geral, a mantém, finalizando com essa decisão o andamento do processo.

Buscou-se, na amostra, exemplos dessas situações, sobretudo para se analisar o grau de submetimento de uma Corte em relação à outra, bem como os argumentos usados por ambas, as diferenças de entendimentos e os sentidos dos fundamentos. No processo nº 0074400-03.2013.5.21.0007, por exemplo, o TST, negando provimento ao agravo de instrumento (AI), não conheceu por decorrência a revista (RR), mantendo a decisão do Regional que reconheceu a responsabilidade subsidiária do ente público, condenando-lhe a pagar as verbas trabalhistas. Já o STF, analisando o recurso (RE), determinou o retorno ao TST para adequar a decisão anterior ao Tema 246, fixado na Repercussão Geral. Mas o TST não exerceu o juízo de retratação por concluir que a decisão objeto do RE não contrariava a Tese fixada pelo STF. Assim, foi mantida a responsabilidade subsidiária do ente público que terceiriza.

No processo nº 0000348-08.2012.5.06.0001, o TST negou provimento ao agravo instrumento (AI) e ao recurso de revista (RR), mantendo o reconhecimento do vínculo de emprego direto com a tomadora, segundo decisão do Regional, em face da pessoalidade e subordinação direta. Mas a empresa recorreu ao STF via recurso extraordinário (RE). O STF devolveu o processo ao TST dada à Repercussão Geral, Tema 725, processo que está sobrestado no TST desde 05 de dezembro de 2018, aguardando decisão final do STF, eis que há recurso de embargos ao acórdão, ainda não apreciado.

Já no processo nº 0127500-96.2003.5.01.0032, o TST não conheceu o agravo de instrumento pelo não recebimento da Revista (AIRR), mantendo a decisão do Regional que concluiu pelo vínculo de emprego com a tomadora. No entanto, o recurso extraordinário (RE) da empresa levou o processo ao STF que, em face da Repercussão Geral, Tema 739³⁰, determinou o retorno ao TST para adequação ou não (juízo de retratação). Somente em 04 de março de 2020 os autos no TST foram conclusos para ser ou não exercido esse juízo. Em 16 de dezembro de 2020, julgou o agravo de instrumento (AI), determinando ser processado o recurso de revista (RR), que ainda aguarda julgamento.

Quanto aos julgamentos sobrestados no TST, no processo nº 10440-86.2009.5.03.0016, chama atenção o acórdão da 8ª Turma do TST no juízo de retratação. Em 05 de junho de 2019, ao alterar o que antes havia decidido, a Turma, à unanimidade, processou o recurso de revista (RR) interposto do acórdão do Regional, para declarando lícita a terceirização, afastar o vínculo de emprego com a tomadora. Mas, ao proceder essa alteração, registrou na EMENTA:

5. Entretanto, não obstante a licitude da terceirização em todas as etapas do processo produtivo, seja meio ou fim, por certo que, na hipótese de descumprimento das obrigações trabalhistas por parte da empresa contratada, a empresa tomadora dos serviços será responsabilizada de forma subsidiária pelo pagamento da remuneração e das demais verbas trabalhistas devidas, sendo certo, ainda, que a conclusão do Supremo Tribunal Federal de licitude da terceirização não impede que eventuais abusos decorrentes da referida terceirização sejam apreciados e decididos pelo Poder Judiciário, de modo a garantir os direitos trabalhistas dos trabalhadores terceirizados, pois o remate no sentido da licitude da terceirização não pode resultar na precarização das relações de trabalho, tampouco na desproteção do trabalhador. (TST, 2019).

30. Tema 739 - É nula a decisão de órgão fracionário que se recusa a aplicar o art. 94, II, da Lei 9.472/1997, sem observar a cláusula de reserva de Plenário (CF, art. 97), observado o art. 949 do Código de Processo Civil - Súmula 331 do TST. Transitou em julgado em 02 de outubro/2019. Pela reserva de plenário, o julgamento da inconstitucionalidade de lei ou ato normativo do Poder Público por tribunal se dá pela maioria absoluta de seus membros ou do órgão especial.

Assim, mesmo procedendo à adequação, deixou expresso que a decisão do STF não poderia impedir apreciação de eventuais abusos decorrentes da terceirização, ressaltando que “o remate no sentido da licitude da terceirização não pode resultar na precarização das relações de trabalho, tampouco na desproteção do trabalhador”.

Essas decisões, conquanto seja importante dar continuidade à investigação, já evidenciam como o STF tem decidido em temas do trabalho, com foco na terceirização, reformando acórdãos do TST fundamentados, inclusive, em Súmula, agora reconhecidas como inconstitucionais em sede de Repercussão Geral. E, ainda, como vem colocando obstáculos ou, mesmo, dificuldades por vezes intransponíveis ao TST na sua forma de compreender o fenômeno e de julgar a controvérsia que lhe é constitucionalmente atribuída. Por outro lado, o estudo desnuda, desde logo, a dissintonia entre as duas Cortes.

Em julgamento de agosto de 2018, contrapondo-se à Súmula 331 do TST, o STF legitimou a terceirização sem limites, aliás, incorporada pela “reforma” objeto deste estudo, estendendo essa decisão a processos anteriores à “reforma”, como é o caso do recurso extraordinários, RE 958252, ajuizado perante a Justiça do Trabalho em 2006³¹. A leitura do acórdão do STF deixa evidente que o valor primordial protegido é a “liberdade” da concorrência e a “livre iniciativa”, como se a Constituição Federal (CF) de 1988 as consagrasse como direitos absolutos, desconsiderando que a livre iniciativa está condicionada ao valor social do trabalho e ao respeito à dignidade humana, não sendo uma Constituição liberal como era a de 1891. Nesse julgamento, o voto do ministro Gilmar Mendes, filia-se à teoria da prevalência dos mercados como lócus da produção normativa, dizendo:

O modo como a indústria se organiza depende da relação entre os custos de realização de transações no mercado e os custos de organizar as mesmas operações dentro daquela firma que possa realizar essa tarefa com o menor custo. (STF, 2018).

Na compreensão do voto, a atuação da empresa se pauta pelo caminho menos oneroso do ponto de vista dos custos de transação, ao argumento de que, sendo menos oneroso, será o eleito para conduzir os negócios, atri-

31. Na Justiça do Trabalho, sob o nº 126140-27.2006.5.03.0013.

buindo ao “mercado” o lócus da precificação. Assim, desconsiderando o sistema jurídico que a Constituição de 1988 inscreveu. Ainda, reconhece a “constitucionalidade da terceirização de atividades inerentes à atividade-fim” por se revelar “instrumento de equalização dos agentes de mercado envolvidos, atendendo, às diretrizes constitucionais acima citadas” (STF, 2018). Esse entendimento fixou a tese da plena liberdade para terceirizar em atividade-fim. Em voto vencido, a ministra Rosa Weber sublinhou, à luz da Constituição e de seus princípios, que os direitos fundamentais devem prevalecer. Transcreve-se parte desse voto que, conquanto vencido, evidencia haver nichos e contradições internamente ao STF:

Embora a terceirização, em todas as suas formas, implique, a rigor, na maioria das vezes, precarização, o fenômeno tem se ampliado como forma de diminuição de custos, prestação de serviços com maior eficiência, produtividade e competitividade, que são objetivos intencionalmente buscados em tempos de globalização. Para atingir esses objetivos desconsideram-se, frequentemente, pelos empregadores e tomadores dos serviços, os limites legais impostos com o fim de resguardar os direitos sociais e o valor constitucional do trabalho (CF, artigos 1º, IV, e 170, caput) e assegurar, em última análise, a incolumidade do princípio da dignidade humana, que já se disse, com propriedade, ser o “direito fundamental de todos os direitos fundamentais [...] Tal intermediação – em que o trabalho humano se torna produto suscetível de ser comprado e vendido – constitui uma das piores fraudes à aplicação dos direitos trabalhistas, pois visa a retirar a incidência de todo o arcabouço da respectiva legislação, de ordem pública, que tutela as relações de emprego. Essa fraude implica não apenas afronta a dois dos cinco fundamentos da República – a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho –, mas também ofensa aos direitos sociais da coletividade dos trabalhadores e à organização geral do trabalho como um todo. (STF, 2018).

Relativamente à terceirização na administração pública, o STF, no RE 760931, em que a União Federal recorreu da decisão do TST que confirmara o acórdão do Regional, reconhecendo sua responsabilidade pelas verbas devidas pela empresa Evolution Administradora de Serviços Terceirizados Ltda à trabalhadora recorrida Priscila Medeiros Nunes, em 26

de abril de 2017 (decisão que transitou em julgado em 02 de outubro de 2019), no Tema 246 fixou a tese da Repercussão Geral, transcrita na nota nº 29 (STF, 2019).

E, ao apreciar a ADFP324 (capítulo 11), na qual é postulada a inconstitucionalidade de interpretações da Justiça do Trabalho que, vedando a terceirização sem legislação que a proíba, violam os princípios constitucionais da legalidade e da livre iniciativa, o STF, em julgamento finalizado em 30 de agosto de 2018, reportou-se ao Tema 725³² da Repercussão Geral que legitima a ampliação da terceirização para quaisquer atividades, vencidos ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowsky e Marco Aurélio. Em voto vencido, ministra Rosa Weber sublinhou que a livre iniciativa está acompanhada do valor social do trabalho e que, no caso, a Justiça do Trabalho identificou a terceirização ilícita aplicando direitos e garantias constitucionais. Depois dessa decisão, objeto de embargos declaratórios, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, SDI-1 do TST, que uniformiza as decisões entre Turmas, concluiu que, descumpridas as obrigações trabalhistas pelo contratante direto, órgão público, este deve comprovar ter fiscalizado os pagamentos³³, fonte no princípio da aptidão à prova cujo ônus de produzir é de quem tem melhores condições.

Por fim, retoma-se a referência da introdução ao julgamento das ADIs, questionando a constitucionalidade da Lei nº 13.429/2017, que alterou a regulação do trabalho temporário. Além de ampliar sua duração e prorrogação, permitiu, nessa modalidade, a terceirização irrestrita, a seguir estendida pela “reforma” trabalhista a todas as atividades empresariais. Ocorre que o TST firmara entendimento de que, além de ilícito o desrespeito ao limite temporal previsto para essa forma de contratar, a terceirização não poderia alcançar as atividades-fim, nos moldes da Súmula 331. Esse é o sentido da decisão no AIRR 1554-72.2013.5.09.0863 que manteve o acórdão do Regional declarando ilícita essa terceirização, condenando a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos a responder

32. *Leandig case* RE 958.252, que aguarda no STF decisão de embargos declaratórios

33. Ver referências bibliográficas.

solidariamente pelos créditos do autor. Mas, em decorrência da decisão do STF, esse processo, sobrestado no TST, aguarda manifestação sobre juízo de retratação desde 06 de novembro de 2019 (STF, 2021).

Destacam-se, a seguir, passagens do voto do relator dessas ADI’s no STF, ministro Gilmar Mendes, fundamentado em ideias análogas àquelas dos defensores da “reforma” trabalhista, atribuindo ao “paternalismo” das decisões da Justiça do Trabalho o aprofundamento da “insegurança jurídica”, responsável, ao fim e ao cabo, por afastar investimentos e impedir a retomada da economia e a geração de empregos. Quanto à limitação, pela Súmula 331 do TST, do uso da terceirização às atividades-meio, afirma:

Assim, a vedação à terceirização de etapas produtivas relacionadas à atividade-fim não passa de um controle artificial, e inócuo, do mercado e das relações trabalhistas. Impõe-se um ajuste jurídico no sentido da eliminação dessa barreira ao crescimento e ao desenvolvimento do mercado e do trabalho, medida que, em vez de enterrar o trabalho, certamente o fortalecerá.

Logo depois, no item 4, *Paternalismo e a necessária refundação do Direito e da Justiça do Trabalho*, evoca pensamentos contrapostos como os de Piketty e Roberto Campos, afirmando que o mandamento constitucional brasileiro difere do “cenário jurídico paternalista construído antes mesma da Constituição de 1988” e que:

O reconhecimento da constitucionalidade da terceirização de atividades inerentes à atividade-fim revela-se como instrumento de equalização dos agentes de mercado envolvidos, atendendo, portando, às diretrizes constitucionais acima citadas.

Logicamente, a prática da terceirização coloca em xeque conceitos basilares do Direito do Trabalho tal qual o conhecemos. Será preciso, portanto, refundar o Direito do Trabalho, instaurando novos pontos de ancoragem ou, no mínimo, reformulando os seus mais fundamentais conceitos. Também a Justiça do Trabalho estará diante do grande desafio de coibir abusos, nomeadamente o uso ardiloso da terceirização como expediente de pulverização da cadeia produtiva com vistas a impedir, em qualquer altura do processo produtivo, que alguma empresa arque com os direitos trabalhistas envolvidos.

| CONSIDERAÇÕES FINAIS

O artigo, contextualizando o tema da terceirização, aponta para a necessidade de se conceituá-la amplamente, em suas concepções internas e externas ao contrato de trabalho, para que o conceito possa abranger toda a complexidade do fenômeno. Assim, define que há terceirização sempre que um terceiro atravessa o binômio empregado x empregador, seja uma empresa, cooperativa, pessoa jurídica, MEIs, formas burladas de contratação via contratos de simulada natureza civil, correspondentes bancários e, mesmo, certas formas de alocação da força de trabalho via plataformas digitais. Além disso, mostra a diversidade de entendimentos entre acórdãos do TST e do STF, buscando descortinar o sentido dos fundamentos adotados pelo STF, cujas decisões têm legitimado a desconstrução da tela pública de proteção ao trabalho. São circunstâncias que permitem que se conclua que, no campo do direito social do trabalho, certas decisões do STF, em boa parte antessala da “reforma” trabalhista de 2017, têm fixado teses em Repercussão Geral contrapostas, em regra, às decisões do TST sobre temas que lhes são constitucionalmente afetos, com foco na terceirização e na definição das responsabilidades trabalhistas da tomadora, tendo como principal fundamento a preservação da “livre iniciativa” em detrimento da proteção social do trabalho.

Ao proceder ao diálogo entre acórdãos do TST e as do STF em disputas envolvendo a terceirização, o capítulo evidencia as distintas visões dessas duas Cortes: o TST, colocando freios e limites a essa forma desigualadora e precarizante de uso da força de trabalho, sendo suas decisões, não à toa, duramente atacadas em tempos de reformas liberalizantes; o STF, permitindo a terceirização a todos os setores econômicos, com fundamento, entre outros, na preservação da “livre iniciativa” como valor absoluto, não condicionado à dignidade humana e ao valor social do trabalho como faz a Constituição Federal (CF) de 1988. Dessa forma, o STF, guardião da Lei Maior, retira a força normativa da CF de 1988 e silencia a fala do TST em sua incumbência constitucional.

São análises que, conquanto demandem continuidade na investigação, evidenciam como o STF, ao reformar decisões do TST fundamentadas em Súmulas, impacta outros julgamentos, atuando, por vezes, como porta-voz dos defensores de uma “reforma” que não cumpriu com suas promessas. Além disso, a partir de um conjunto de dados e estudos sobre a terceirização, o texto traz ao debate elementos que apontam para a necessidade de se aprofundar a discussão sobre a importância de uma regulação pública universal e de instituições que lhe deem eficácia, colocando limites à ação disruptiva do capitalismo, rumo a uma sociedade mais justa e menos desigual, sobretudo diante de uma “reforma” que, em seus três anos de vigência, tem contribuído para aprofundar iniquidades, acirrar as assimetrias e tornar vivo o alerta de que o tempo de trabalho despersonalizado, agente real do processo de valorização, não tem direitos, nem demandas.

| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BASUALDO, Victoria; MORALES, Diego. (Orgs). *La tercerización laboral: Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. 1ª ed.- BAires: Siglo Veintiuno, 2014.

BELLUZZO, Luiz G.; GALIPOLO, G. *Manda quem pode, obedece quem tem prejuízo*. São Paulo: Contracorrente, 2017.

BELLUZZO, Luiz G. *O capital e suas metamorfoses*. 2013.

_____. “Informalidade formalizada”. *Carta Capital*, 9 de setembro de 2020, p. 35.

BERARDI, Franco “Bifo”. *Fenomenologia Del Fin*. Buenos Aires: Caja Negra, 2020.

BIAVASCHI, Magda B.; BALTAR, Paulo de A. *A Terceirização e a Justiça do Trabalho*. Campinas: Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo, 2009. Disponíveis em: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/memorial/textos>.

BIAVASCHI, Magda B.; BALTAR, Paulo de A. *A Terceirização e a Justiça do Trabalho: diversidades regionais*. Campinas: Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo, 2010. Disponíveis em: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/memorial/textos>.

BIABASCHI, Magda B. *O direito do trabalho no Brasil – 1930-1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas*. Tese encaminhada ao Instituto de Economia da Unicamp para obtenção do título de Doutora em Economia Social do Trabalho, Campinas, 2005.

BIAVASCHI, Magda B. *O direito do trabalho no Brasil – 1930-1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2007.

BIAVASCHI, Magda B; DROPPA, Alisson. “A história da súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho: a alteração na forma de compreender a terceirização”. *Revista Mediações*, Londrina, v. 16, n.1, p. 124-141, Jan./Jun. 2011.

BIAVASCHI, Magda Barros; DROPPA, Alisson; “Os acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho como fonte de pesquisa: relato de *Nacional de História*. ANPUH, Florianópolis, 2015.

BIAVASCHI, Magda B; SANTOS, Anselmo Luis dos; DROPPA, Alisson. “A dinâmica da experiência regulamentação da terceirização no Brasil: as súmulas do Tribunal Superior do Trabalho, os projetos de lei e as decisões do Supremo Tribunal Federal”. *Revista Política e Trabalho*, nº 41, p 121-145, 2014.

BIAVASCHI, Magda B; TEIXEIRA, Marilane O. A terceirização e seu dinâmico processo de regulamentação no Brasil: limites e possibilidades. *Revista da ABET*, v. 14, n. 1, Jan/Jun. 2015.

BIAVASCHI, Magda B.; TEIXEIRA, Marilane O. “A Reforma Trabalhista Brasileira na Dinâmica da Economia”. *Século XXI, Revista de Ciências Sociais*, v. 8, nº2, p. 477-518, jul./dez. 2018.

BIAVASCHI, Magda; TEIXEIRA, Marilane O.; DROPPA, Alisson. “A importância do sistema público de regulação do trabalho: impactos da reforma trabalhista em diálogo com a economia e o direito”. In: *Direito Fundamental ao Trabalho Digno no Século XXI*, Gabriela Neves Delgado (Org.), LTr, São Paulo.

BRAGA, José Carlos. Financeirização global. In FIORI, José Luís. *Poder e Dinheiro: uma economia política da globalização*. Petrópolis: Ed. Vozes, 1997.

COUTINHO, Grijalbo F “Lawfare contra o direito do trabalho”, *Justificando*, 03 dezembro/2020. Disponível em: <http://www.justificando.com/2020/12/03/lawfare-contra-o-direito-do-trabalho/>.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17ª Ed., São Paulo, LTr 2017.

DRUCK, Graça. TRABALHO, PRECARIZAÇÃO E RESISTÊNCIAS: novos e velhos desafios? *CADERNO CRH*, Salvador, v. 24, n. spe 01, p. 37-57, 2011, <https://www.scielo.br/pdf/ccrh/v24nspe1/a04v24nspe1.pdf>.

FILGUEIRAS, Vitor A.; CAVALCANTE, Sávio M. Terceirização: debate conceitual e conjuntura política. *Revista da ABET*, v.14, (1), 2015, p15-36. Disponível em: <http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/abet/article/view/25699/13875>.

_____. "O que mudou: um novo adeus à classe trabalhadora?". *Revista Brasileira Ciências Sociais* [online]. 2020, vol.35, n.102, e3510213. Epub Mar 02, 2020.

KREIN, José Dari. *As tendências recentes na relação de emprego no Brasil: 1990-2005*. Tese de doutoramento. IE/UNICAMP, Campinas, 2007.

KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos. (2018). *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. Campinas, SP: Curt Nimuendajú.

LEITE, Márcia P; BIAVASCHI, Magda B. (Org.) ; SALAS, C. (Org.) ; LIMA, J. (Org.) . *O trabalho em Crise: Flexibilidade e Precariedades*. I. ed. São Carlos: EdUFSCar, 2020.

SANTOS, Anselmo Luis dos; BIAVASCHI, Magda B. "A Terceirização no contexto da reconfiguração do capitalismo contemporâneo: a dinâmica da construção da Súmula nº 331 do TST". *Revista do TST*, Brasília, v. 80, nº 3, jul/set, 2014, p. 19-35.

VAZQUEZ, Bárbara Vallejos. *Correspondentes bancários e terceirização: o subterrâneo das relações de trabalho no setor financeiro no Brasil*. 2018. 1 recurso online (236 p.). Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, SP. Disponível em: <http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/331802>.

SITES CONSULTADOS

STF – Recurso Extraordinário 760.931. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4434203>. Acesso em out/20.

STF – ADFP 324. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584>. Acesso em jan/21.

STF – Ação Direta de Constitucionalidade, ADC 16. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=627165>. Acesso em out/20.

STF – Recurso Extraordinário 958252, 2018. Disponível: <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoDetalhe.asp?incidente=4434203>. Acesso em out/20.

STF – Recurso extraordinário 0003321-61.2017.1.00.0000. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5163507>, Acesso em jan/2021.

TST – Recurso de Revista nº10440-86.2009.5.03.0016. 2019. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#d436d211aedd8215f27aafdb8247359a>. Acesso em out/20.

TST – Andamento de recursos. <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#38d27eea-cb97d7e1da65316e1b5d04e6>. Acesso em out/20.

TST – Noticias TST. http://www.tst.jus.br/web/guest/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/25061722. Acesso em out/20.

TST – Agravo de Instrumento - AIRR - 1554-72.2013.5.09.0863. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=287967&anoInt=2014>. Acesso em jan/21.

TST – Agravo de Instrumento - AIRR 10555-43.2014.5.15.00028. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTst-NumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10555&digitoTst=43&anoTst=2014&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0002&submit=Consultar>. <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=287967&anoInt=2014>. Acesso em jan/21.

TST – Agravo de Instrumento – AIRR 0000348-08.2012.5.06.0001. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=131114&anoInt=2014>. Acesso em jan/21.

TST. Recurso de Revista 10440-86.2009.5.03.0016 Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10440&digitoTst=86&anoTst=2009&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0016&submit=-Consultar>. Acesso em jan/21.

TST – Recurso de Revista – RR 10440-86.2009.5.03.0016. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=661065&anoInt=2009>. Acesso em jan/21.

CAPÍTULO 13

A DISPUTA POLÍTICA EM TORNO DA REGULAÇÃO DO TRABALHO VIA PLATAFORMA DIGITAL E OS ENTREGADORES MOTOFRETISTAS

PAULA FREITAS DE ALMEIDA, RENAN BERNARDI KALIL
E VANESSA PATRIOTA DA FONSECA

| INTRODUÇÃO

O texto tem como objetivo analisar a disputa em torno da regulação das condições de trabalho na atividade de prestação de serviço¹ de entrega (*delivery*) por motofretistas realizada via plataforma digital². É certo que o paradigma neoliberal³ e a Revolução Digital globalizaram o “uberismo” na sua forma precarizada de “uberização”, mas, ainda assim, as formas de produção e as condições de trabalho adquiriram contornos distintos entre o centro e a periferia que continuam a demarcar a “nova divisão internacional do trabalho”⁴. O excedente estrutural da

1. Ainda é forte a disputa terminológica de referência à relação de trabalho via plataforma digital e às partes que compõem essa relação, havendo divergência mesmo entre os(as) autores(as) do texto, sobretudo no modo de referenciar as empresas. Nesse sentido, se reconhece como possível a referência à “empresa detentora de plataforma digital”, mas foi feita a escolha por referenciar no texto como “empresa prestadora de serviços via plataforma digital”. A escolha ressalta o desejo de dar maior ênfase ao uso da plataforma como meio de produção.
2. Os trabalhadores motofretistas via plataforma digital serão doravante designados “motofretistas via plataforma”, enquanto que as empresas serão doravante designadas “plataformas de entrega”.
3. DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. *A Nova Razão do Mundo*. Ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2016.
4. ALMEIDA, Paula Freitas de. Revolução Digital: a demanda social por regulação. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota. *Futuro do Trabalho: os efeitos da Revolução Digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020, p. 403-416.

força de trabalho se avoluma no setor de serviços, que passa a expressar o *locus* da expansão do trabalho via plataforma digital. Esse, por sua vez, se afigura de muitas formas e encontra sua maior expressão no trabalho prestado por uma multidão de trabalhador informal ou de sem trabalho, cadastrada a uma plataforma digital e que fica online no aguardo do encaminhamento de possível demanda. Os termos de sua execução, assim como o conjunto de trabalhadores ao qual a demanda é apresentada, resultam do gerenciamento da plataforma digital pela empresa prestadora de serviços ou ao seu mando.

O excedente estrutural da força de trabalho expressa a parcela da população que vive em situação de risco social⁵ e que trabalha em condições humanas rebaixadas, sem perspectiva de reingresso no mercado de trabalho formal ou em melhores ocupações⁶. Tais circunstâncias contribuem para que o trabalho via plataforma digital, que socialmente se traduz como “estratégia de sobrevivência”⁷, seja visto como oportunidade de trabalho. Mas, na realidade, trata-se de “oportunidade de trabalho” precário, onde não há garantia de direitos sociais. Distorce-se o entendimento sobre as relações de trabalho e o discurso empresarial visa elevar a autonomia dos trabalhadores à condição de valor: são chefes de si (que trabalham para outrem). Ocorre que a propaganda da autonomia só existe no discurso, prevalecendo a burla à legislação interna de proteção social e a consequente subtração de direitos trabalhistas básicos.

Para cumprir seu objetivo, o texto busca na sua primeira parte, caracterizar as relações de trabalho via plataforma digital, especialmente aquelas

5. BECK, Ulrich. *Sociedade de Risco: rumo a uma outra modernidade*. Sebastião Nascimento (Trad.). 2ª ed. São Paulo: Editora 34, 2011; CASTEL, Robert. *A insegurança social: o que é ser protegido?* Lúcia M. Endlich Orth (Trad.). Petrópolis, RJ: Vozes, 2005.
6. Os números mais recentes referentes ao excedente estrutural da força de trabalho no Brasil podem ser encontrados em boa síntese nas notícias da Agência IBGE: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/29934-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-14-1-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-29-0-no-trimestre-encerrado-em-novembro-de-2020>.
7. KALIL, Renan Bernardi. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher, 2020, p. 133-137.

firmadas pelas empresas prestadoras de serviço de entrega por motofretistas, de modo a identificar a presença dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego. Na segunda parte, analisa-se a prática jurisprudencial brasileira sobre o tema, identificando-se eventuais dilemas e enfrentando-se sobretudo os argumentos que se mostrem contrários ao reconhecimento da relação de emprego. Na última parte, os projetos de lei federais sobre o assunto, que se encontram em tramitação no Congresso Nacional, são apresentados para relevar o sentido que vem assumindo a resposta parlamentar à nova organização do trabalho pelas empresas via plataforma digital.

Para a construção do artigo, o texto está dividido em três partes, além da introdução e conclusão. Na primeira parte, são analisadas pesquisas nacionais concentradas no período mais recente da pandemia e o tratamento que o tema vem recebendo em outros Estados Nações. Em seguida, se apresenta a jurisprudência trabalhista pátria, especialmente aquelas construídas em sede de ação civil pública, buscando entender os seus sentidos. Por fim, se busca conhecer as tendências legislativas presentes nos projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional em 2020.

DESVELANDO O TRABALHO VIA PLATAFORMA DIGITAL

As condições precárias de labor dos trabalhadores contratados por empresas via plataformas digitais têm despertado a preocupação de pesquisadores de diferentes áreas, do poder público e da sociedade. Em especial, destaca-se o trabalho desenvolvido para empresas que ofertam serviços de entrega (*delivery*) via aplicativos que conectam o consumidor ao trabalhador no momento da demanda – trabalho este que ganhou notoriedade com o advento da pandemia da Covid-19. O trabalhador é contratado sem carteira de trabalho assinada, submetido a extensas jornadas de trabalho, não goza de férias remuneradas e, via de regra, não possui amparo da Previdência Social.

As empresas contratantes (prestadoras de serviço via plataforma digital) por meio de um exemplar trabalho de marketing e de mui-

to investimento em *lobby* junto às autoridades públicas, promovem o discurso retórico de que se trata de trabalhador autônomo e lhe dão a alcunha de microempreendedor. Desoneram-se, portanto, de todos os consectários da relação de emprego e se apresentam como empresas de tecnologia criadas para resolver os problemas dos consumidores e a escassez da demanda de trabalho. Um olhar mais atento à forma de organização do trabalho, no entanto, aponta em outra direção. É preciso dissecar o modelo e analisar a relação mantida entre trabalhadores e empresas a fim de verificar se a legislação vigente é aplicável a essa nova modalidade organizacional ou se ela demanda regulamentação.

Inicialmente, cumpre ressaltar que, nesse novo modelo, a organização do trabalho é definida por programação algorítmica realizada pelas empresas via plataformas digitais. A partir da programação, tais empresas definem unilateralmente a forma de cadastramento de trabalhadores e consumidores nas plataformas, a área geográfica de cobertura das empresas e o raio de atendimento de cada pedido. Consequentemente, controlam a identificação dos trabalhadores que se encontram dentro de cada circunferência, as rotas a serem adotadas para atendimento de cada pedido, os preços das tarifas, as formas de avaliação dos trabalhadores pelos serviços prestados, as punições a serem aplicadas e todos os procedimentos operacionais, a exemplo de aceitar o pedido, iniciar a rota, informar que chegou ao local de recebimento do produto, que saiu para entregar, que chegou ao local de entrega, que entregou etc.⁸

A programação algorítmica intensifica o controle do processo de trabalho. Em vez da autonomia dos trabalhadores, evidencia-se a subordinação como pressuposto dessa forma de trabalho, posto que sobressalta a obrigatoriedade de atendimento a comandos emitidos pelas plataformas e a mobilização permanente dos trabalhadores para reagir a tais coman-

8. FONSECA, Vanessa Patriota da. O *Crowdsourcing* e os desafios do sindicalismo em meio à crise civilizatória. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota. *Futuro do Trabalho: os efeitos da Revolução Digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020, p. 359-362.

dos em um jogo viciante⁹. Nesse processo, as ordens pessoais diretas não são frequentes, pois estão inseridas na programação contínua realizada por pessoas que definem e redefinem todo passo a passo a ser seguido.

Por sua vez, a faculdade de estipular o preço do serviço é um dos indicadores mais fortes da autonomia de qualquer trabalhador. Afinal, autônomo é aquele que diz quanto vale seu trabalho, quando ele será realizado, por que meios, de que forma e em quanto tempo. No seu consultório, um médico autônomo, por exemplo, estipula o preço da sua consulta. No hospital, um médico empregado tem o preço do seu serviço fixado pela unidade de saúde, embora ainda mantenha parcela de liberdade em definir seu *modus operandi*, em combinar com o paciente a participação de outros médicos que não façam parte do quadro de empregados do hospital, etc. No caso em análise, os valores a serem pagos aos trabalhadores são fixados pelas empresas sem qualquer margem para negociação. E os valores são extremamente baixos, o que faz com que os trabalhadores se mantenham permanentemente conectados para conseguirem o suficiente para sobreviver.

As longas jornadas de trabalho dos entregadores das empresas via plataformas digitais garantem que o modelo funcione, ao manter intensa e constante a oferta da força de trabalho durante as 24 horas do dia. Conforme apontam os(as) pesquisadores(as) do GT Trabalho Digital da REMIR Trabalho, de acordo com pesquisa realizada em abril de 2020, antes da pandemia os entregadores já desempenhavam longas jornadas de trabalho. Durante a pandemia, as longas jornadas foram mantidas¹⁰:

9. Nesse sentido: FOWLER, Susan. “What Have We Done?”: Silicon Valley Engineers Fear They’ve Created a Monster. *Vanity Fair*, New York, sept. 2018. Disponível em: <<https://www.vanityfair.com/news/2018/08/silicon-valley-engineers-fear-they-created-a-monster>>. Acesso em: 11 set. 2018; SCHEIBER, Noam. How Uber uses psychological tricks to push its drivers’ buttons. *The New York Times*, New York, 02 apr. 2017. Disponível em: <<https://www.nytimes.com/interactive/2017/04/02/technology/uber-drivers-psychological-tricks.html>>. Acesso em 10 out. 2017.

10. ABÍLIO, Ludmila Costhek; ALMEIDA, Paulo Freitas; AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana Claudia Moreira; FONSECA, Vanessa Patriota da; KALIL, Renan Bernardi; MACHADO, Sidnei. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, EDIÇÃO ESPECIAL – DOSSIÊ COVID-19, p. 1-21, 2020. Participaram da pesquisa 298 trabalhadores em 29 cidades, que responderam questionário on-line por meio da ferramenta Google Forms. Para a disseminação do questionário

Tabela 1 - Quantidade de Trabalhadores por horas trabalhadas antes e durante a pandemia (%)

Horas Trabalhadas	Antes da Pandemia	Durante a Pandemia
9 e 10	24,1%	18,5%
11 e 12	21,1%	19,3%
13 e 14	8,9%	11,5%
15 ou mais	7,8%	7,4%
9 ou mais	61,9%	56,7%

FONTE: GTTD/REMIR; ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Na Tabela 1, vê-se que o trabalho via plataforma de entrega é caracterizado por tempos de trabalho que superam a jornada máxima constitucional de 8 horas diárias e 44 horas semanais. Ressalte-se que, além de ser ultrapassado o limite da jornada, também é inobservado o descanso semanal porque, ao menos durante a pandemia, 51,9% dos entregadores afirmaram trabalhar os sete dias da semana e 26,3% informaram laborar seis dias¹¹. Ou seja, mais de 50% dos entregadores que trabalham via plataforma digital realizam sobrejornada diária sem a percepção da remuneração das horas extraordinárias, assim como quase 20% deles trabalham em jornadas ilícitas porque somam tempos de trabalho que superam até mesmo os limites máximos previstos em lei para situações excepcionais. O cenário é agravado ante ausência dos descansos necessários à reposição da condição da saúde humana.

A elevada carga horária dos entregadores aponta que a flexibilidade de horários se reduz à escolha de quando iniciar e terminar uma longa jornada laboral. Nesse sentido, fica evidente a não eventualidade nessas relações de trabalho.

A empresa prestadora de serviço via plataforma digital segue os passos do entregador, por meio de GPS, em tempo real. O “Big Brother” do aplicativo é uma espécie de Deus que tudo vê. Se o capataz, o supervisor

foi utilizado o método “bola de neve”, em que integrantes de diferentes redes sociais respondem ao questionário e o encaminham para outras redes.

11. ABÍLIO *et al.*, op cit, p. 7-8.

ou o gerente não eram oniscientes nas empresas de outrora, nesse novo modelo o programador tudo sabe. É o panóptico pós-moderno do trabalho¹². Alimentando seu conhecimento e fortalecendo sua vigilância, os milhões de clientes das empresas lhe informam, por meio de notas e comentários enviados, se seus comandos foram seguidos pelos entregadores; se os comportamentos destes se mostraram adequados. Os algoritmos também controlam o cumprimento de metas, por tempo de entrega, por exemplo, e definem padrões de bonificação.

A avaliação é uma via de mão única. Os entregadores são avaliados e apenas eles se sujeitam a punições: advertência, suspensão, bloqueio ou descadastramento do aplicativo, inclusive se passarem muito tempo inativos ou se cancelarem pedidos após a sua aceitação. Não há margem para discussão e para contestação, razão pela qual não se trata de aceite dos termos, mas de sujeição. Cientes do exército de reserva disponível, as empresas se valem de um modelo que torna os trabalhadores descartáveis. Estes, por sua vez, assujeitam-se na consecução dos objetivos programados. O assujeitamento é mascarado na forma de engajamento estimulado do trabalhador, inclusive, mediante a utilização de técnicas de gamificação e truques psicológicos, que o levam a ficar mais tempo conectado.

Como visto, o serviço ofertado não é novidade: entrega/frete. Aliás, após o surgimento das empresas via plataformas digitais, enorme quantidade de empresas de entrega *express* sucumbiram, no Brasil, diante da concorrência desleal. Essas empresas, que mantêm entregadores/fretistas com vínculo empregatício e quitam as obrigações trabalhistas, tributárias e previdenciárias, estão fechando as portas ante a impossibilidade de imposição de preços competitivos¹³. Portanto, o serviço é o mesmo. O mercado é o mesmo.

12. TEODORO, Maria Cecília Máximo; ANDRADE, Karin Bhering. O panóptico pós-moderno do trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota. Futuro do Trabalho: os efeitos da Revolução Digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020, P. 251-271.

13. Nesse sentido: KALIL, Renan Bernardi. Breque dos Apps revela o dumping social das plataformas e se contrapõe ao discurso da suposta autonomia dos trabalhadores. *IHU On-line*, São Leopoldo, 15 jul. 2020, Entrevista cedida para Patricia Fachin (IHU). Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevis->

A relação entre empresa e trabalhador é a mesma: o contratante seleciona e treina a mão de obra, estabelece os procedimentos de trabalho, fixa a remuneração, tem liberdade para rescindir unilateralmente o contrato, o trabalho é realizado externamente – como sempre pôde ser. A diferença é que, se antes a empresa era contatada por um cliente pessoalmente, por telefone ou por email, hoje o contato é feito por meio de um aplicativo. Se antes a empresa repassava a ordem de serviço para o trabalhador diretamente, e esse trabalhador estava aguardando o chamado no seu estabelecimento, hoje a empresa transmite a ordem por meio do mesmo aplicativo ao trabalhador que se encontra fora do estabelecimento, mas dentro de uma área geográfica por ela delimitada. Antes o empregado concluía o serviço e devolvia a ordem com o ateste do cliente. Hoje, o trabalhador realiza a entrega e informa a conclusão do serviço pelo aplicativo. (FONSECA, 2020, prelo)¹⁴

A diferença está apenas na novidade tecnológica desenvolvida para receber o pedido do cliente, emitir a ordem de serviço e controlar o processo produtivo: a plataforma e o aplicativo. E se o trabalhador não deixou de ter o vínculo de emprego reconhecido quando do surgimento do telefone, do correio eletrônico, do *pager*, do PDA (*personal digital assistant ou palmtop*) e dos inúmeros sistemas informatizados utilizados para recebimento de pedidos e transmissão de ordens, pelos mais variados setores, como bancário e industriais, não há razão para pensar que a introdução das plataformas digitais como instrumento de consecução do trabalho enseje situação diferente.

Os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, com denominações que pouco diferem aqui ou acolá, enodam-se em uma trama que confere identidade a tal sorte de relação e a distingue de outras. São eles: trabalho por pessoa física, pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação (arts. 2º e 3º da CLT). No caso em exame, trata-se da pes-

tas/600954-breque-dos-apps-revela-transformacoes-que-afetam-muito-mais-do-que-o-trabalho-de-entregadores-entrevista-especial-com-renan-kalil. Acesso em: 22 out. 2020.

14. FONSECA, Vanessa Patriota. O Microempreendedor do Aplicativo e o Terraplanismo. In: MELO FILHO, Hugo (org.). Estudos Críticos de Direito do Trabalho – em Homenagem a Everaldo Gaspar Lopes de Andrade. São Paulo: LTr, 2020, no prelo.

soa física do entregador que, sem autonomia para se fazer substituir por outrem, sequer por outro entregador cadastrado na plataforma, realiza pessoalmente o serviço. Como retribuição, recebe um pagamento pelo serviço prestado – serviço este que não ocorre de forma eventual, como demonstrado pela pesquisa anteriormente citada, mas cuja remuneração é variável¹⁵ e determinada pelo empregador. Resta, portanto, o aprofundamento da análise da subordinação, essencial para a distinção entre relação de trabalho autônomo e relação de emprego. Aqui, em que pese em uma postura vanguardista se possa voltar ao antigo conceito de dependência, cada vez mais atual, a análise voltar-se-á ao conceito de subordinação amplamente aceito pela doutrina e pela jurisprudência pátrias.¹⁶

É certo que o conceito de subordinação evoluiu ao longo dos tempos adaptando-se aos fatos sociais – às mudanças nas formas de produção capitalistas e ao surgimento de novas tecnologias. De início, sua acepção foi esculpida a partir do modelo de produção fordista-taylorista, onde as ordens emanadas da empresa se apresentavam com maior intensidade e clareza, em regra, no estabelecimento do empregador, conforme horário rigidamente fixado, com fragmentação de tarefas e pouco espaço para atividade intelectual do trabalhador. O tempo, contudo, não para. Novas técnicas de gestão foram se desenhando com as mudanças promovidas por políticas neoliberais, pela globalização e pelo surgimento de novas

15. Cumpre destacar que a variação da remuneração recai não só sobre o montante a ser recebido pelo volume de trabalho realizado num dado período de tempo, mas também sobre o valor-hora de trabalho para um mesmo empregador (empresa via plataforma), cuja definição segue os critérios de programação algorítmica livremente definidos pelo empregador, alteráveis on-line e em tempo real, sem sequer informar àquele que está logado quais são os critérios vigentes naquele momento da execução do trabalho. É evidente o assujeitamento do trabalhador aos comandos da empresa, a violação do sistema constitucional de proteção do salário e o risco latente de tratamento desigual entre trabalhadores que realizam trabalho de igual valor em igualdade de condições, para um mesmo empregador.

16. FONSECA, Vanessa Patriota da. O *Crowdsourcing* e os desafios do sindicalismo em meio à crise civilizatória. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota. *Futuro do Trabalho: os efeitos da Revolução Digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020, p. 361.

tecnologias, principalmente nas telecomunicações, robótica e microinformática. Não se trata de sucessão de modelos de relação de emprego, mas de diversificação desse tipo de relação. O DNA ainda é de trabalho subordinado. As feições podem apontar, porém, para a clássica subordinação ou para um modelo de relação em que há uma maior flexibilidade funcional e menor nitidez do comando diretivo. Além disso, um elevado número de empresas passou a se concentrar na sua atividade principal e a entregar as atividades periféricas a outras empresas especializadas inspiradas no modelo toyotista de gestão.

Tal sorte de subordinação, doutrina e jurisprudência denominam estrutural ou reticular no intuito de albergar, sob a proteção do Direito do Trabalho, os empregados que continuavam a colocar sua força de trabalho a serviço de outrem, integrando-se à estrutura dinâmica da empresa e seguindo seus procedimentos operacionais, mas sem que as ordens dela emanadas restassem tão evidentes, vez que diluídas entre os códigos de conduta, manuais procedimentais, objetivos e metas estabelecidos.

Mais uma vez, mantendo-se atado aos seus princípios, em especial ao da proteção, o Direito do Trabalho precisa incorporar a análise dessa nova forma de contratação e revisitar o conceito de subordinação¹⁷. Nos termos do art. 6º, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”. Vê-se, portanto, do dispositivo citado, que essa nova configuração da subordinação, que vem sendo chamada de cibernética ou algorítmica, é absolutamente amparada pela legislação trabalhista brasileira e está em consonância com a proteção constitucionalmente exigida pelo art. 7, XXVII.

Uma análise mais acurada, no entanto, revela que se trata de subordinação clássica, aquela mesma do modelo taylorista-fordista, em que a emissão de uma ordem por meio de um sistema de som espa-

17. É preciso se revisitar, inclusive, o próprio objeto do Direito do Trabalho expandindo suas fronteiras para além do trabalho subordinado.

lhado pela fábrica ou através de um *palmtop* de posse do trabalhador demonstram quem tem o poder diretivo. No modelo analisado, as ordens são emitidas por meio de um sistema programável e controlável pelas empresas. A alcunha é outra – cibernética ou algorítmica. A subordinação é a mesma.

As novidades, principalmente tecnológicas, muitas vezes encantam e embaralham o pensamento. Com o tempo, tudo tende a se elucidar. O funcionamento desse novo modelo, que surgiu no âmbito de empresa de transporte fornecido por meio de plataforma digital, a Uber, por isso conhecido como Uberismo, tem sido desvelado em várias partes do mundo¹⁸. Na França, a Suprema Corte (*Cour de Cassation*) já reconheceu o vínculo de emprego entre entregador e a empresa via plataforma digital Take Eat Easy¹⁹, bem como entre motorista e a Uber²⁰. Além da Corte máxima francesa, em outros tribunais daquele país já houve decisões no mesmo sentido, a exemplo da que condenou a Deliveroo, outra empresa de entrega via aplicativo²¹.

Na Suíça, o Tribunal Administrativo de Genebra entendeu pela existência de vínculo de emprego entre os entregadores e a Uber Eats. A empresa deixou de funcionar no local, por determinação do Poder Público, em 2019. Caso o Tribunal Federal mantenha a decisão, outros cantões do país seguirão a mesma determinação²².

18. O acompanhamento da experiência internacional permite verificar como diversos países, cada um com seus conceitos legais próprios de relação de emprego, classificou os trabalhadores via plataformas digitais como empregados e, conseqüentemente, ofereceu-lhes proteção social e trabalhista.

19. COROT, Léna. Deliveroo condamné pour travail dissimulé em France. Disponível em: <<https://www.usine-digitale.fr/article/deliveroo-condamne-pour-travail-dissimule-en-france.N927389>>. Acesso em: 30 set. 2020.

20. EXTRA.GLOBO. Suprema Corte francesa reconhece relação trabalhista entre a UBER e um motorista. Disponível em: <<https://extra.globo.com/noticias/economia/suprema-corte-francesa-reconhece-relacao-trabalhista-entre-uber-um-motorista-24286319.html>>. Acesso em: 28 set. 2020.

21. COROT, Léna. Deliveroo condamné pour travail dissimulé em France. Disponível em: <<https://www.usine-digitale.fr/article/deliveroo-condamne-pour-travail-dissimule-en-france.N927389>>. Acesso em: 30 set. 2020.

22. SWISSINFO.CH. *Uber Eats suffers setback in Geneva court ruling*. Disponível em:

Na Inglaterra, a Corte de Apelações de Londres, considerou evidente a subordinação dos motoristas à Uber, classificando-os como *workers*²³. A legislação inglesa distingue *workers* e *employees*. *Worker* seria uma categoria de empregado precariado em relação ao empregado pleno (*employee*), não obstante sejam considerados também empregados e não autônomos.

Na Espanha, em setembro de 2020, o Tribunal Supremo reconheceu o vínculo de emprego entre um entregador e a empresa via plataforma digital Glovo²⁴.

Na Califórnia, surgiu o caso mais emblemático, pois o Vale do Silício é o berço do modelo – local onde se situa a sede da Uber. Esse caso merece uma análise mais acurada.

A Lei nº 5 do Estado da Califórnia (*Assembly Bill 5*), que entrou em vigor em 01 de janeiro de 2020, normatizou uma decisão da Suprema Corte daquele estado conhecida como o caso Dynamex. A Dynamex é uma empresa de entrega via plataforma digital que foi ré em uma ação coletiva trabalhista ajuizada perante aquele tribunal, contendo pedido de reconhecimento dos trabalhadores como empregados (*employees*) e o afastamento da suposta condição de autônomos (*independent contractors*)²⁵.

<https://www.swissinfo.ch/eng/legal-responsibilities_uber-eats-suffers-setback-in-geneva-court-ruling/45828814>. Acesso em: 30 set. 2020.

23. UNITED KINGDOM. Employment Appeal Tribunal Fleetbank House, 2-6 Salisbury Square, London, EC4Y 8AE, Appeal n. UKEAT/0056/17/DA. Date published: 13.11.2017. Disponível em <<https://www.employmentcasesupdate.co.uk/site.aspx?i=ed36468>> Acesso em: 18 jun. 2019.
24. Comunicación Poder Judicial. El Tribunal Supremo declara la existencia de la relación laboral entre Glovo y um repartidor. La Sala sostiene que no es una mera intermediaria en la contratación de servicios entre comercios y repartidores. Disponível em: <<http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Noticias-Judiciales/El-Tribunal-Supremo-declara-la-existencia-de-la-relacion-laboral-entre-Glovo-y-un-repartidor>>. Acesso em: 30 set. 2020.
25. CALIFORNIA COURTS. Appellate Case Informations. Disponível em: <[https://appellatecases.courtinfo.ca.gov/search/case/mainCaseScreen.cfm?dist=0&doc_id=2093545&doc_no=\\$222732&request_token=NiIwLSEmXkg%2FWzBBSCJN-VE9IQEg0UDxTISI%2BWzITUCAGcg%3D%3D](https://appellatecases.courtinfo.ca.gov/search/case/mainCaseScreen.cfm?dist=0&doc_id=2093545&doc_no=$222732&request_token=NiIwLSEmXkg%2FWzBBSCJN-VE9IQEg0UDxTISI%2BWzITUCAGcg%3D%3D)>. Acesso em: 30 set. 2020.

A decisão assegurou que um trabalhador que fornece serviços em troca de remuneração deve ser considerado empregado, em vez de autônomo, a menos que a contratante demonstre que três condições se fazem presentes (teste ABC). Ou seja, a empresa deve provar: a) que o trabalhador não está submetido a controle e direção da entidade contratante relativamente ao desempenho no trabalho, tanto sob o aspecto formal (termos do contrato), como no aspecto material (relação de fato); b) que o trabalhador desempenha um trabalho que está fora do curso normal do negócio da entidade contratante; e (c) que o trabalhador está habitualmente envolvido em um comércio, ocupação ou negócio independente de mesma natureza que o envolvido no trabalho executado. Se esses três requisitos não forem atendidos, os trabalhadores devem ser classificados como empregados. E a Dynamex foi condenada em abril de 2018 a reconhecer os vínculos porque esses requisitos não estavam presentes.

Em 11 de agosto de 2020, foi proferida nova decisão pela Suprema Corte da Califórnia, em sede de ação civil pública ajuizada pela Procuradoria Geral do Estado em face da Uber e da Lyft, em que houve reconhecimento do vínculo de emprego de todos os motoristas das empresas²⁶. A decisão foi proferida liminarmente, mas sua fundamentação merece ser analisada. De acordo com o julgado, as rés não podem satisfazer o ponto B do teste ABC porque os trabalhadores estão inseridos no seu negócio principal. Embora elas tentem convencer o Juízo de que se trata de empresas de tecnologia, tal argumento vai de encontro às alegações da Uber em litígios federais e ao esforço conjunto das rés para derrubar a lei, inclusive atuando judicialmente para suspender a sua aplicação. Ademais, as disposições estatutárias das empresas indicam que elas se dedicam ao transporte de pessoas em veículos automotores mediante compensação, e os motoristas são essenciais para todo o negócio por elas desenvolvido. Dispõe, ainda, a decisão, que tanto a Suprema Corte quanto o Legislativo já reconheceram que a classificação como contratados independentes retira os direitos

26. CALIFORNIA COURTS. Appellate Case Informations: S265881. Disponível em: <<https://www.courts.ca.gov/opinions/documents/A160701M.PDF>>. Acesso em: 30 set. 2020.

básicos e a proteção dos trabalhadores, tais como salário-mínimo, seguro-desemprego, auxílio-doença etc. E ainda alerta para o efeito cascata que a contratação irregular tem nas empresas concorrentes, que cumprem a lei, consubstanciando-se em concorrência desleal diante da sonegação fiscal.

Em síntese, os requisitos apontados pela lei da Califórnia vão ao encontro da jurisprudência brasileira anterior à reforma trabalhista, quando consolidado o entendimento de que, para que o trabalhador fosse considerado autônomo, não poderia laborar em atividade-fim (“no curso normal do negócio”), posto que, neste caso, restaria pressuposta a subordinação (“controle e direção da entidade contratante”). O Brasil, portanto, engatou a marcha à ré.

A partir de então, a Uber e a Lyft adotaram a estratégia de persuadir os cidadãos norte-americanos a mudarem a lei. As empresas do setor investiram US\$ 200 milhões em um plebiscito, realizado em novembro de 2020 conjuntamente com a eleição presidencial, em que foi apreciada e aprovada a Proposta 22, que visa isentar as empresas do setor das exigências da AB5. Estratégias à rédea solta, também exsurge uma nova proposta por parte da Uber. Seu CEO agora sugere a criação de uma categoria intermediária entre o empregado e o autônomo. Ainda, depois das inúmeras derrotas que a Uber sofreu em diversos países, ele passou a sugerir que as empresas do setor paguem por benefícios e sejam mais honestas sobre a realidade do trabalho, fortalecendo os direitos e dando voz aos trabalhadores. Mas, para tanto, propõe que sejam estabelecidos fundos de benefícios para darem suporte aos trabalhadores com seguro saúde ou folga remunerada, por exemplo. Todas as empresas do setor seriam obrigadas a contribuir com os fundos para que os trabalhadores pudessem acumular benefícios mesmo alternando-se no trabalho para as diferentes empresas. Em suma, sua proposta agora é pôr dinheiro nas mãos dos investidores financeiros privilegiando o capital portador de juros. De fato, não há ingenuidade no mundo capitalista!²⁷

27. ONGWESO JR., Edward. UBER CEO Promises Workers Scraps While Fighting Their Basic Rights. Disponível em: https://www.vice.com/en_us/article/wxqbbem/uber-ceo-promises-workers-scraps-while-fighting-their-basic-rights. Acesso em: 28

A criação de figuras intermediárias não é inédita. Há exemplos no Canadá, na Alemanha, na Espanha e na Itália. Nesta última, houve grande discussão acerca da parassubordinação, que, embora tenha surgido com a suposta intenção de conferir maior proteção aos trabalhadores, passou a ser adotada de forma fraudulenta, encobrindo, formalmente, relações empregatícias. Ademais, tal figura só seria cabível se adotada uma concepção extremamente restritiva da subordinação²⁸. Portanto, o que de fato se observou na Itália foi a intensificação da precarização do trabalho.

Olhando, portanto, para as configurações do trabalho via plataforma aqui tratadas, não há necessidade da criação de uma nova figura jurídica para reger o trabalho para empresas de entrega que ofertam serviços por meio de plataformas digitais. É evidente que essa organização produtiva já está contemplada pela regulação constitucional, maximamente pela Constituição Federal (CF) de 1988, art. 7º, assim como pela CLT, arts. 2º, 3º e 6º. Não há que se falar, tampouco, de regulamentação voltada apenas ao serviço de entrega, pois o modelo vem sendo desenvolvido em diversos setores. Impor uma via intermediária para um setor é abrir espaço para que, em breve, não haja mais trabalhador com vínculo empregatício no país, a despeito de sê-lo.

A criação de categorias intermediárias abre espaço para a supressão de direitos trabalhistas e o rebaixamento da condição social do trabalhador, com violação constitucional. Por isso, é preciso entender-se o papel a ser cumprido pelo judiciário, assim como analisar as consequências do exercício da atividade parlamentar sobre o tema.

set. 2020; KHOSROWSHAHI, Dana. I am the C.E.O. of Uber. Gig workers deserve better. *The New York Times*, New York, 10 ago. 2020. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2020/08/10/opinion/uber-ceo-dara-khosrowshahi-gig-workers-deserve-better.html>. Acesso em: 22 out. 2020.

28. PORTO, Lorena Vasconcelos. A Subordinação no Contrato de Trabalho: Uma Releitura Necessária. São Paulo: LTr. 2009, p. 122-125.

A PRÁTICA JURISPRUDENCIAL SOBRE O TRABALHO DOS ENTREGADORES VIA PLATAFORMAS DIGITAIS NO BRASIL

O entendimento dos tribunais trabalhistas sobre a natureza da relação de trabalho entre entregadores e empresas via plataformas digitais está em desenvolvimento. Segundo levantamento realizado pela Data Lawyer e divulgado pelo jornal *Valor Econômico*, até julho de 2020 foram ajuizadas 935 ações em face das referidas empresas. Dessas, somente 432 (46%) ações já foram julgadas, sendo que: (i) 172 (39%) tiveram sentenças improcedentes, ou seja, favoráveis às empresas; (ii) 86 (20%) tiveram pedidos dos trabalhadores acolhidos; (iii) em 97 (23%) houve acordo entre as partes; (iv) em 40 (10%) ocorreu desistência; (v) 37 (8%) foram encerradas por questões processuais²⁹. A maior parte das decisões ocorreu em primeira instância. Há poucos acórdãos de Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) e o Tribunal Superior do Trabalho (TST) ainda não apreciou (até 19 de novembro de 2020) a matéria no que se refere ao serviço de entrega via plataforma digital.

O principal elemento que norteia os julgados e que influencia decisivamente a formação do entendimento dos juízes sobre o tema é a natureza da atividade econômica desempenhada pelas empresas via plataformas

29. OLIVON, Beatriz. Placar na Justiça do Trabalho é favorável às empresas de aplicativo. *Valor Econômico*, São Paulo, 23 jul. 2020. Disponível em: <https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2020/07/23/placar-na-justica-do-trabalho-e-favoravel-as-empresas-de-aplicativo.ghtml?GLBID=19d7892745734fef8435a173b69df84a531694558326c4f2d6655794c72457646345859775364555f654b694474683356495272737532653959574a4344496249613749766b334a694e74684b694e6b71746465692d6b6431564b6168347736707267493838513d3d3a303a72656e616e5f72656e616e2e6b616c696c>. Acesso em: 13 set. 2020. Na referida pesquisa, foram levados em consideração as ações ajuizadas em face das empresas via plataformas de entrega e da Uber. É provável que isso tenha ocorrido pelo fato de a Uber utilizar o mesmo CNPJ para as atividades de transporte de passageiros e de entrega. A pesquisa foi alvo de críticas, especialmente em razão da forma pela qual os dados foram divulgados (CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Como mentir com estatística sobre os trabalhadores em plataformas. *Jota*, São Paulo, 24 jul. 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/como-mentir-com-estatistica-sobre-os-trabalhadores-em-plataformas-24072020>. Acesso em: 22 out. 2020).

digitais. Em geral, os magistrados que identificam o exercício empresarial na área de tecnologia não vislumbram o vínculo empregatício. Por outro lado, os juízes que reconheceram a prática da atividade de entrega entenderam que há relação de emprego entre o trabalhador e a empresa.

Como visto no item anterior, a relação de emprego no Brasil advém da leitura dos artigos 2º e 3º da CLT e é formada pelos seguintes elementos fático-jurídicos: pessoa natural, pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação, como mencionado no tópico anterior. A seguir, examinaremos como os magistrados analisaram esses elementos em decisões selecionadas³⁰.

NÃO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

As sentenças e acórdãos que não reconhecem o vínculo de emprego entre entregador e a empresa via plataforma digital partem da premissa que essa atua no setor de tecnologia, em que há mera intermediação entre um tomador interessado no serviço de entrega e um trabalhador disposto a realizar essa atividade³¹. A empresa, por meio dos instrumentos tecnológicos que possui à disposição, facilitaria a conexão entre ambos e otimizaria a logística de contratos de compra e venda.

Em geral, o elemento fático-jurídico pessoa natural não é objeto de grandes desenvolvimentos pelos magistrados e, quando feito, ocorre em conjunto com a pessoalidade. Em relação a esse elemento, afasta-se a sua existência pelo fato do entregador ter a possibilidade de recusar a exe-

30. Os autores mantêm um banco de decisões proferidas em processos judiciais em que se pleiteia o reconhecimento de vínculo empregatício entre entregadores e empresas via plataformas digitais. Foram selecionadas decisões que trazem os principais argumentos para identificar a existência ou ausência dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego.

31. Para examinar como os magistrados analisaram os elementos fático-jurídicos da relação de emprego quando não houve o reconhecimento do vínculo, levamos em consideração as seguintes ações: 1000100-78.2019.5.02.0037, 0010761-96.2019.5.03.0008, 0100600-21.2017.5.01.0021 e 1000478-61.2019.5.02.0028. Essas ações reúnem os principais argumentos usados nas decisões em que não há reconhecimento de vínculo empregatício.

cução de uma tarefa que lhe é ofertada e de escolher para qual empresa trabalhará. Também é indicado que o trabalhador não é insubstituível, uma vez que a escolha do entregador ocorre conforme a proximidade do cliente da empresa via plataforma digital.

Sobre a onerosidade, entende-se que o pagamento pelo serviço de entrega é realizado pelo tomador do serviço ao trabalhador, sendo que as empresas via plataformas digitais somente retêm a porcentagem da atividade de intermediação entre as partes para, em seguida, repassar o valor ao entregador.

No tocante à não eventualidade, aponta-se que a possibilidade do trabalhador se colocar à disposição das empresas via plataformas digitais para trabalhar quando queira afastaria a presença da continuidade do trabalho.

Em relação à subordinação, utiliza-se como indícios de sua ausência os seguintes aspectos: inexistência da obrigatoriedade de cumprir uma carga horária estabelecida pela empresa, liberdade de decidir quando iniciar e terminar a jornada de trabalho, possibilidade de trabalhar para mais de uma empresa, opção de se conectar na plataforma digital quando deseje, permissão de recusar uma oferta de trabalho sem que ocorra a aplicação de uma punição, ausência de um número mínimo ou máximo de entregas a se realizar em um mesmo dia.

Ainda, o fato das empresas via plataformas digitais fixarem regras para o trabalho dos entregadores não é entendido como exercício do poder diretivo do empregador, mas como estabelecimento de regras básicas que viabiliza a relação entre as partes. O uso de mochila com a logomarca da empresa ou o bloqueio de trabalhadores não seria uma manifestação do poder de direção, segundo algumas decisões, mas tão somente ferramentas para organização da atividade econômica. Esquecem-se que essa é a causa de existir do poder diretivo.

Os juízes ainda realizam comparações entre a situação dos entregadores e a de outros trabalhadores para afastar o vínculo empregatício. Por exemplo, traça-se um paralelo com a situação de trabalhadores de salão de beleza, que utilizam a estrutura física da empresa e não são reconhecidos como empre-

gados, uma vez que teriam algum grau de autonomia para gerenciar as suas atividades. Menciona-se que se o trabalhador tiver dois empregos, ele trabalhará 16 horas por dia sem receber horas extras e que empregados da área da saúde, com jornadas 12x36, geralmente possuem dois vínculos e, conseqüentemente, extrapolam os limites estabelecidos pela legislação trabalhista.

Ainda, entende-se que o fato de o entregador possuir o meio de transporte que viabiliza o seu trabalho, uma moto ou bicicleta, indica que é proprietário do instrumento de trabalho e, portanto, do meio de produção: “possuir o meio de produção o afasta da figura do empregado que presta seus serviços utilizando-se dos meios de produção do empregador e o aproxima mais da figura do autônomo”³². Tal situação indicaria que o entregador assume o risco do negócio e afastaria a possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício. Todavia, trata-se de uma afirmativa equivocada, pois toma instrumento de trabalho por meio de produção. Um médico não deixa de ser empregado de um hospital por levar seu estetoscópio para utilização na unidade de saúde.

Finalmente, destaca-se que em alguns julgados os magistrados apontam que, apesar de reconhecerem a necessidade do estabelecimento de parâmetros de proteção social para os entregadores via plataformas digitais, a legislação trabalhista vigente no país não forneceria os instrumentos para tanto, devendo o Congresso Nacional atuar para criar lei nesse sentido. Em outros, há menção ao elevado número de desempregados no país e exaltação a iniciativas que geram trabalho, como supostamente ocorreria nos casos analisados.

RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Os julgados da Justiça do Trabalho que identificam relação de emprego entre entregadores e empresas via plataformas digitais apontam que os clientes dessas empresas procuram por seus serviços de entrega e não por um trabalhador em particular. A empresa não é mera intermediária,

32. Trecho da sentença proferida na Ação Civil Pública ajuizada pelo MPT em face da iFood (1000100-78.2019.5.02.0037).

mas tem como objeto econômico a atividade de entrega. Ainda, destacam que a oferta desse serviço exige uma ação física e, conseqüentemente, trabalho humano³³.

Em relação ao elemento fático-jurídico pessoa natural, nas decisões que reconheceram o vínculo empregatício o tema também é pouco analisado ou o seu exame se dá em conjunto com a pessoalidade. Sobre esse elemento, aponta-se que a sua identificação decorre da obrigatoriedade dos trabalhadores em realizarem cadastro nas empresas via plataformas digitais, com acesso pessoal às contas e restrito à prestação do serviço, vedada a substituição por outras pessoas, ainda que cadastradas na plataforma, sob pena de violação das regras estabelecidas pelas empresas.

No tocante à onerosidade, entende-se que o trabalho não é realizado a título gratuito e que o pagamento dos trabalhadores é feito pela empresa, ainda que os montantes para tanto advenham do que é pago por seus clientes. Ainda, há decisões que, considerando as características do trabalho dos entregadores via plataformas digitais, identificaram a existência de salário por tarefa.

Ao analisarem a não eventualidade, os magistrados mencionam que o conceito não demanda a existência de trabalho diário ou cotidiano, mas a vinculação entre a tarefa desenvolvida pelo trabalhador e as atividades normais do empreendimento econômico, sendo que o serviço feito pelo entregador é essencial para as empresas via plataformas digitais. Ainda, destaca-se que com a introdução da precária figura do intermitente no ordenamento jurídico a partir da Lei nº 13.467/17 (reforma trabalhista), que rebaixa o padrão de contratação, admite-se a coexistência de períodos de prestação de serviços com outros de inatividade, sem que isso descaracterize a existência da relação de emprego.

33. Para examinar como os magistrados analisaram os elementos fático-jurídicos da relação de emprego quando houve o reconhecimento do vínculo, foram consideradas as seguintes ações: 1000963-33.2019.5.02.0005 e 1001058-88.2018.5.02.0008. Essas ações reúnem os principais argumentos usados nas decisões em que há reconhecimento de vínculo empregatício.

Em relação à subordinação, indica-se que a empresa via plataforma digital define o meio da entrega e o trabalhador que realizará a atividade. O fato de não se oferecer ao cliente a possibilidade de escolher o entregador afasta o argumento de que essas empresas apenas intermedeiam a relação entre trabalhadores e consumidores. O que ocorre é o direcionamento dos trabalhadores pela empresa para atender a uma demanda do cliente, sendo os primeiros prepostos da segunda para execução do serviço.

Ainda, há empresas via plataformas digitais que utilizam a classificação do desempenho do trabalho dos entregadores como critério de distribuição de atividades. Ou seja, a recusa em realizar atividades acarreta a diminuição ou o bloqueio do envio de novos serviços. Essas empresas também criam um *ranking* de trabalhadores, em que a posição é determinada de acordo com a frequência com que se conectam e realizam entregas. Quanto mais elevada a classificação, maiores os benefícios oferecidos pelas empresas. Esse cenário aponta para o exercício de controle e direção do trabalho dos entregadores e os afasta de uma atividade autônoma.

Também é assinalado como uma das manifestações do controle e direção das empresas via plataformas digitais as punições aplicadas aos entregadores nos casos em que as suas regras não são obedecidas. Um dos exemplos é quando o trabalhador não consegue fazer a entrega, o que gera uma dívida do trabalhador com a empresa no valor do produto não deixado para o cliente, sendo que, em muitos casos, o entregador fica impossibilitado de acessar a plataforma até a sua quitação.

A possibilidade dos entregadores recusarem a realização de uma entrega não foi vista como impeditivo para caracterização da relação de emprego. Para tanto, teve-se em consideração o já mencionado contrato de trabalho intermitente no ordenamento jurídico, no qual há a permissão para não aceitação de trabalho sem descaracterização do vínculo empregatício (art. 452-A, parágrafos 2º e 3º da CLT).

Outro aspecto que merece destaque é o debate acerca da necessidade de uma jornada fixa e predeterminada pelo empregador. Os magistrados que reconheceram vínculo empregatício observaram que isso não é um pré-requisito para a caracterização da subordinação, sendo

que a própria CLT admite arranjos alternativos, como os previstos em seus arts. 6º e 62. O trabalhador não precisa estar no estabelecimento da empresa para que ocorra o controle e a direção da sua atividade, existindo outros mecanismos para realizá-los, como verificação da produção, de sua quantidade e qualidade, determinação da forma da prestação do serviço, oferecimento de estímulos para que as atividades sejam desempenhadas de determinada maneira, dentre outros. No caso concreto, o controle e a direção ocorrem por meio do uso de meios telemáticos e informatizados de comando, o que é admitido no art. 6º, parágrafo único da CLT.

Em geral, aponta-se que os trabalhadores se submetem às condições impostas pelas empresas para poderem ter acesso à plataforma e trabalhar, aos termos de adesão, às condições do trabalho que é ofertado, aos prazos impostos, ao modo de execução do serviço, aos roteiros indicados e aos prazos determinados, em que tudo é monitorado pela empresa. Todos esses aspectos são fixados unilateralmente pelas empresas, sem qualquer possibilidade de diálogo com os trabalhadores.

Em relação ao trabalho autônomo, os magistrados mencionam que este existiria se o tomador de serviço tivesse a liberdade de escolher quem o executaria e se as partes tivessem espaço para negociar o conteúdo das obrigações da prestação serviços. Uma das características centrais do trabalho autônomo é a liberdade de precificação da atividade pelos prestadores de serviço. Todas essas situações não ocorrem no caso do trabalho dos entregadores via plataformas digitais.

Destacam que a não assunção do risco do negócio, ainda que não seja requisito da relação de emprego, é indício que auxilia o magistrado a compreender a dinâmica laboral. No caso em debate, mesmo que os veículos sejam de propriedade dos trabalhadores, as empresas exigem o uso de *bags* e jaquetas específicas (no caso de algumas, isso ocorre somente para os entregadores que se conectam à plataforma com mais frequência) e garantem aos seus clientes a entrega do produto.

Ainda, a exclusividade, assim como a alteridade, não é condição para a existência do vínculo empregatício. Quanto maior a associação

do trabalhador com determinada empresa, mais forte o indício da relação de emprego. Contudo, a falta desses elementos não permite descaracterizar o vínculo.

ANÁLISE

O entendimento jurisprudencial sobre a natureza da relação de trabalho entre os entregadores e as empresas via plataformas digitais ainda está em disputa. Acredita-se que assiste razão à jurisprudência que reconhece o vínculo de emprego, uma vez que as características próprias à relação firmada entre o trabalhador e as empresas via plataformas digitais estão subsumidas aos termos da legislação trabalhista vigente no país. Nesse sentido, volta-se a salientar a reforma realizada na CLT em 2011, que introduziu o parágrafo único do art. 6º e equiparou os meios telemáticos de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos para fins de examinar a subordinação jurídica, e, sobretudo, a necessidade da atuação do judiciário para levar a cabo a efetividade da proteção social e do trabalho constitucional do art. 7º.

No mais, destaca-se a seguir aspectos das decisões que não reconhecem o vínculo empregatício e que merecem maior atenção para que se entenda a razão pela qual não devem prosperar. Trata-se (i) da referência às empresas via plataforma como sendo do setor de tecnologia, funcionando como intermediárias entre “cliente e prestador”; e; (ii) da confusão conceitual entre meios de produção e instrumentos de trabalho.

Em relação ao primeiro aspecto, quando alguns magistrados caracterizarem as empresas via plataformas digitais como atuantes no setor de tecnologia, compreende-se que há equívoco quanto ao entendimento dos fatos. De tal sorte, ainda que o direito permita distintas interpretações jurídicas diante de um mesmo fato, não é dada a permissão para que cada intérprete tenha direito aos seus próprios fatos ao analisar um determinado caso.

As empresas via plataformas digitais adotam tecnologias avançadas para oferecer um serviço de entrega, o que não lhes altera a natureza de

empresa de tecnologia. O mesmo raciocínio que um juiz norte-americano fez para o caso *O'Connor v. Uber* se aplica para as empresas que realizam entregas:

A Uber não vende simplesmente *software*; vende corridas. A Uber não é mais “empresa de tecnologia” do que a Yellow Cab é “empresa de tecnologia” porque usa rádios para enviar táxis, John Deere é “empresa de tecnologia” porque usa computadores e robôs para manufaturar cortadores de grama ou Domino Sugar é “empresa de tecnologia” porque usa técnicas modernas de irrigação para fazer crescer cana-de-açúcar. De fato, poucas empresas não são empresas de tecnologia se o foco é somente em como criam ou distribuem seus produtos. Se, contudo, o foco é na substância do que a empresa realmente faz (como vender corridas de táxi, cortar grama ou açúcar), é claro que a Uber é uma empresa de transporte, embora tecnologicamente sofisticada.³⁴

No caso brasileiro, acrescenta-se que empresas como a iFood, a Rappi e a Uber Eats estão classificadas no CNAE no código 74.90-1-04, como “atividades de intermediação e agenciamento de serviços e negócios em geral, exceto imobiliários”. Segundo a Comissão Nacional de Classificação, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), essa subclasse classificatória compreende “atividades de corretagem, intermediação, mediação de negócios ou serviços em geral, sem especificação definida, promovendo a integração entre profissionais e **empresas**” (grifo autoral) e “atividades de intermediação na compra e venda de patentes”; ao tempo em que não

34. UNITED STATES DISTRICT COURT, N.D. CALIFORNIA. Douglas O'Connor, et. al, Plaintiffs v. Uber Technologies, Inc., et al., Defendants. Mar. 2015. Disponível em: <https://h2o.law.harvard.edu/collages/42126/export>. Acesso em: 30 set. 2017, tradução nossa de: “Uber is no more a “technology company” than Yellow Cab is a “technology company” because it uses CB radios to dispatch taxi cabs, John Deere is a “technology company” because it uses computers and robots to manufacture lawn mowers, or Domino Sugar is a “technology company” because it uses modern irrigation techniques to grow its sugar cane. Indeed, very few (if any) firms are *not* technology companies if one focuses solely on *how* they create or distribute their products. If, however, the focus is on the substance of what the firm actually does (e.g., sells cab rides, lawn mowers, or sugar), it is clear that Uber is most certainly a transportation company, albeit a technologically sophisticated one”.

compreende “os representantes comerciais e agentes do comércio, as atividades de operador de transporte multimodal”, “agenciamento e corretagem ou intermediação de títulos e valores imobiliários”, “atividades de corretores e agentes de seguros, de planos de previdência complementar e de saúde”, “atividades imobiliárias por contrato ou comissão”; “a venda e o licenciamento de franquias” e “atividades de intermediação na locação de mão-de-obra temporária”³⁵.

O ponto que salta aos olhos é que as plataformas digitais intermedeiam prestação de serviços entre pessoas físicas – o entregador que leva a comida e o cliente que paga para receber a comida no local em que se encontra. Tal circunstância pode no futuro ser mascarada pela contratação de micros empreendedores individuais (MEIs) que estão se proliferando no período pandêmico e intensificando o fenômeno de transmutação do CPF em CNPJ³⁶, embora ainda se esteja diante de um trabalhador fantasiado de empresa.

Nesse sentido, é central que, compreendendo a dinâmica das relações de trabalho entre empresas via plataformas digitais e entregadores no mundo real, a jurisprudência trabalhista se consolide no sentido de caracterizar essas empresas como atuantes no setor de entregas.

Por fim, é preciso se ter clareza acerca da distinção entre os meios de produção e os instrumentos de trabalho. Isso porque, ser proprietário da moto ou da bicicleta utilizada não torna o trabalhador proprietário dos meios de produção, mas sim das ferramentas necessária à execução do serviço. Todavia, a plataforma digital é a tecnologia incorporada ao processo produtivo sem a qual não é possível realizar o trabalho, sendo também via exercício dos direitos de propriedade da plataforma que se faz a qualifica-

35. IBGE. Comissão Nacional de Classificação (CONCLA). Disponível em: <<https://concla.ibge.gov.br/busca-online-cnae.html?subclasse=7490104&tipo=cnae&view=-subclasse>>. Acesso em: 16 ago. 2020.

36. CAVALCANTE, Sávio. Sobre a (falsa) luta entre CPFs e CNPJs na pandemia de Covid-19: *o problema estava na “normalidade”*. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/condicoes-de-trabalho/165-sobre-a-falsa-luta-entre-cpfs-e-cnps-na-pandemia-de-covid-19-o-problema-estava-na-normalidade>. Acesso em: 22 abr. 2020.

ção dos termos em que o serviço será prestado. A riqueza produtiva se faz via plataforma e não via os instrumentos de trabalho utilizados.

O papel que o Judiciário tem a cumprir por ora é o de velar pela legislação trabalhista, garantindo a sua aplicação às hipóteses de trabalho via plataforma digital, ao nele reconhecer os elementos caracterizadores da relação de emprego. É essencial que se utilize da hermenêutica jurídica para realizar a proteção social e do trabalho diante dos usos de novos meios de produção que reproduzem vínculos empregatícios, ainda que o discurso dos poderes constituídos deseje obscurecer a realidade.

A AÇÃO POLÍTICA PARLAMENTAR E OS PLS EM TRAMITAÇÃO

Os dissensos judiciais e o forte trabalho de marketing das empresas envolvidas abriram espaço para a propagação do discurso de que se tratam de empresas de tecnologia que intermedeiam serviços, sendo necessária nova regulação para albergar relações nas quais o trabalhador é um empreendedor de si mesmo que oferta sua mão de obra por meio das plataformas. Trata-se da reprodução da razão neoliberal em que as instituições do trabalho suportam o grande capital produtivo e lhe intensifica a extração de mais-valia por meio do rebaixamento do valor do trabalho. No Brasil, o movimento está incorporado ao processo de desmanche dos Direitos Social e do Trabalho, cujo ponto de partida foi a reforma trabalhista, iniciada em 2017. A ação das instituições trabalhistas como mitigadoras das assimetrias entre capital e trabalho vem sendo subvertida em favor da promoção da perda de direitos pelos sujeitos e promoção da reprodução concentrada de capital.

Os resultados institucionais que corroboram a desproteção dos trabalhadores se intensificaram durante a pandemia, especialmente em decisões (por ora, não uníssonas), que negam aos trabalhadores via plataforma digital, a presença dos elementos que caracterizam sua relação de trabalho como relação de emprego. O tensionamento social acerca da cobrança de respostas aos níveis de exploração que essas empresas conseguiram implementar sobre uma população pobre, estruturalmen-

te excluída das melhores ocupações do sistema produtivo, em atividades precárias, destituídas de proteção demanda uma resposta do Estado.

A participação do excedente estrutural da força de trabalho que se disponibiliza a participar dos trabalhos via plataforma digital foi avolumada durante a crise sanitária, como demonstrou a já citada pesquisa do GTTD/REMIR (2020) que identificou que, até 27 de abril de 2020, 9,4% dos motofretistas haviam se cadastrado nas plataformas durante a pandemia³⁷. Em pesquisa realizada em julho, no âmbito da Universidade Federal da Bahia – UFBA (2020), identificou-se que 30,1% dos entregadores haviam iniciado o trabalho durante a pandemia (aqui, incluídos motofretistas e *bikers*)³⁸. Acredita-se que tais dados apontam para as dinâmicas de rotatividade que marcam um mercado de trabalho sem alternativas, inclusive pela restrição da prática das atividades econômicas no período pandêmico. Do ponto de vista da condição do trabalhador, no primeiro semestre de 2020, como identificado na PNA-DC Trimestral/IBGE, 27% estiveram na força de trabalho potencial, desempregados ou com insuficiência de horas trabalhadas (que via de regra expressa insuficiência de rendimento).

A grande disponibilidade de trabalhadores alimentou o novo modelo de negócio incrementado pelas empresas via plataforma, favorecido pelos desequilíbrios no crescimento da oferta da mão de obra – em especial pela perda de vagas no mercado formal e aumento da desocupação –, pela permissividade legal que viabiliza a ação gerencial unilateral com baixa capacidade de resistência individual, cuja consequência é o maior rebaixamento das condições de trabalho. A surpresa ficou por conta da mobilização coletiva de alcance nacional de uma categoria que trabalha na rua, fragmentada, com grande rotatividade e sem amplo contato com os colegas de trabalho, mas que conseguiu colocar a questão da qualidade

37. ABÍLIO *et al.*, *op cit*, p. 9.

38. FILGUEIRAS, Vitor Araújo. LIMA, Uallace Moreira. (Coords). *Levantamento sobre o Trabalho dos Entregadores por Aplicativos no Brasil*. Rel. 1. Disponível em: <<http://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relato%CC%81rio-de-Levanto-mento-sobre-Entregadores-por-Aplicativos-no-Brasil.pdf>>. Acesso em: 02 set. 2020.

e da segurança no trabalho no centro das discussões de toda a sociedade brasileira. As pressões surtiram efeito e, ao longo dos meses de pandemia, uma série de projetos de leis foram apresentados versando sobre o trabalho via plataforma digital, inclusive, abarcando a categoria de motofretistas.

Aqui, foram analisados 61 projetos de lei protocolados no Congresso Nacional entre fevereiro e agosto de 2020, que versam sobre o serviço prestado via plataforma digital. Destes, quatorze são mais amplos (envolvendo questões de relações de consumo e o teletrabalho em geral, por exemplo) e 47 possuem objeto restrito ao trabalho ou ao trabalhador via plataforma. Dentre os 47 projetos de lei que versam diretamente sobre o trabalho ou o trabalhador via plataforma digital, vinte visam a concessão de direitos durante o período pandêmico, enquanto 27 intentam regulação longa. O olhar do estudo foi lançado sob duas perspectivas: uma em relação à sua distribuição temporal; outra, quanto ao teor dos projetos. A distribuição temporal ficou assim definida:

Tabela 2 - Projetos de Lei Protocolados no Congresso Nacional (fev-ago/2020)							
Mês	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago
Por Covid	00	06	07	03	02	02	00
Definitiva	09	04	00	00	06	07	01

FONTE: CONGRESSO NACIONAL; ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Analisando-se a Tabela 2, vê-se que a atividade parlamentar teve o fluxo alternado entre uma regulação pandêmica e uma regulação de caráter mais longo, ou definitivo. Em um primeiro momento, especificamente em fevereiro (retorno da atividade parlamentar), nove PLs protocolados sobre o trabalho ou o trabalhador via plataforma digital buscavam uma regulação definitiva desse setor. Um segundo momento seguiu-se ao Decreto Legislativo nº 6/2020, que reconheceu a ocorrência do estado de calamidade pública, quando ressaíram os projetos de lei visando a regulação emergencial das condições de trabalho, inclusive a retribuição pela exacerbada exposição dos trabalhadores. No terceiro momento, a atividade parlamentar se arrefeceu, sendo retomada num quarto momento, em junho e julho,

quando treze PLs foram apresentados propondo a regulação em condição mais definitiva das relações de trabalho organizadas via plataforma digital.

Do ponto de vista do conteúdo, também há distinções quando se olha para os primeiros, segundo e quarto momentos desse fluxo. No primeiro período (fevereiro/2020), os projetos de leis possuem poucos dispositivos e versam objetivamente sobre questões de baixa complexidade, não enfrentando, nem por afirmação nem por negação, a questão do reconhecimento do vínculo de emprego. Tratam de isenções, do aumento de pena em determinados crimes praticados contra o trabalhador via plataforma (entregador ou motorista), da proteção de dados constantes dos cadastros, dos modos de pagamento, de reconhecimento biométricos, entre outros aspectos. Quando avançam especificamente sobre condições de trabalho, propõem que o valor cobrado pelas empresas tenha um teto definido em lei, assim como tenham elas a obrigação de contratarem seguro por acidentes pessoais.

No segundo período, os projetos mantiveram a mesma linha de conteúdo do primeiro período, acrescentando isenções para o tempo pandêmico e, principalmente, subvenções públicas e observância de normas de higiene e segurança. Alguns projetos avançaram em propor a obrigação de as empresas via plataforma concederem Equipamentos de Proteção Individual – EPIs e adotarem medidas de higienização, conservação e limpeza dos instrumentos de trabalho utilizados pelo trabalhador, ainda que sendo da propriedade deste último. Também houve a proposta das empresas criarem mecanismos para viabilizar o afastamento remunerado do trabalhador que precisar se licenciar, especialmente em razão de acidente ou por suspeita ou por contaminação pela Covid-19, e que se tenha a insalubridade como pressuposto das atividades consideradas essenciais durante a pandemia (cujo efeito prático seria dispensar a prova do vínculo epidemiológico).

Depois do momento de grande redução da atividade parlamentar, esta é retomada com projetos voltados para uma regulação longa e com feição mais complexa. Aflora o acirramento da disputa entre as propostas mais ortodoxas e as que sobrelevam os interesses de proteção social. Os

PLs de caráter mais ortodoxos trazem dispositivos que corroboram as premissas de mercantilizar essa mão de obra em um mercado desregulado, que acredita equilibrar os termos de troca entre capital e trabalho a partir da liberdade econômica. Por outro lado, aqueles que negam essa premissa, oferecem medidas paliativas contra o desmanche do Direito do Trabalho, incapazes de garantir uma política institucional para melhoramento das estruturas do mercado de trabalho³⁹.

Há, ainda, outros projetos densos que implementam a lógica de subversão do Direito do Trabalho. A vulnerabilidade e as incertezas sociais são levadas ao limite nessa modalidade de labor, em muito pela referência ao trabalho sob demanda ou *just in time*. Os PLs que validam esse discurso ignoram que o modelo de negócio que se utiliza da plataforma digital permite a realização da atividade empresarial 24 horas por dia e sete dias por semana. Para isso, se utilizam de uma “multidão” de trabalhadores à sua disposição que garantem a prestação ininterrupta do serviço; se é verdade que a execução do trabalho depende do aceite de demandas individuais, não é menos verdade que para a empresa as demandas dos seus clientes têm volume e constância. O uso a qualquer tempo da plataforma digital por uma multidão de trabalhadores rompe com a necessidade da empresa de lhes controlar o horário de trabalho e, ainda, lhe permite organizar e gerir o volume de trabalho disponível.

O PL nº 3748/2020, proposto por Tabata do Amaral (PDT/SP) é, sem dúvida, o que mais desestrutura e enfraquece a regulação do trabalho no

39. Entre os projetos protocolados nos meses de junho e julho/2020, um deles busca inserir as peculiaridades dinâmicas do trabalho via plataforma na CLT, reconhecendo a relação de emprego. Um segundo projeto visa criar a aposentadoria especial para os trabalhadores via plataforma. Outros 4 tratam da proibição do desligamento arbitrário do trabalhador pela empresa, da obrigação da empresa em oferecer seguro de carro e de vida, da criação de hipóteses de licenças e afastamentos remunerados pela empresa e da obrigação das empresas de oferecerem EPIs, desde que se trate de trabalhador não-eventual – o trabalhador que esteve à disposição do aplicativo para trabalhar por no mínimo 40 horas por mês nos últimos três meses, ou que esteve à disposição do aplicativo para trabalhar por no mínimo 40 horas por mês em pelo menos nove meses ao longo dos últimos doze meses (Congresso Nacional, Projeto de Lei nº 3554, de 2020).

Brasil e que reforça as assimetrias entre capital e trabalho. Isso porque propõe, de partida, a inaplicabilidade da CLT. Ainda que em outros dispositivos defenda o reconhecimento do vínculo de emprego em determinadas condições, usurpa do Direito do Trabalho a presunção da relação de emprego, substituindo-a pela presunção de um novo regime de trabalho sob demanda – uma terceira via. Volta-se às políticas antitrabalhistas que reforçam a preponderância do poder do capital (a empresa) na organização do trabalho do indivíduo, sem lhe reconhecer a subordinação – os riscos da atividade ficam com o trabalhador:

Art. 4º A plataforma pode determinar a forma de prestação dos serviços pelo trabalhador, não descaracterizando o regime de trabalho sob demanda a realização de treinamentos, a imposição de regras de conduta, a exigência de padrões de qualidade e o monitoramento da realização do serviço, desde que observados os requisitos previstos no artigo 3º [A liberdade do trabalhador em aceitar ou não a demanda (*inserção dos autores*)]. (Congresso Nacional, Projeto de Lei nº 3748/2020).

O PL nº 3748/2020 tem redação idêntica ao PL nº 3754/2020, de autoria de Alessandro Vieira (Cidadania/SE) e refletem o modo como os interesses das empresas prestadoras de serviço via plataforma digital transversam as representações política. Ambos, protocolados sem consulta popular, impulsionam a prevalência da hermenêutica que nega a qualidade de vínculo de emprego a essas relações de trabalho. Seus efeitos seguem no sentido de apoio à continuidade do desmanche dos direitos sociais, reforçando-se o rebaixamento das condições de trabalho e institucionalizando a desestruturação do mercado de trabalho interno. As instituições trabalhistas são capturadas pela proposição legalista estreita, que tende a reconhecer como constitucional uma lei que atenta contra a CF de 1988, art. 7, tal como o vem fazendo com os questionamentos da inconstitucionalidade da reforma trabalhista, de 2017.

Destacam-se, ainda, os PLs nº 3570/2020, de Jacques Wagner (PT/BA), e o de nº 3797/2020, de Júlio Delgado (PSB/MG), apresentados nos meses de junho e julho, respectivamente. O primeiro propõe que a regulação do trabalho via plataforma se dê por meio da inserção de institutos

de natureza trabalhista na lei civil, como, por exemplo, a seguinte inclusão no Código Civil, de 2002:

Art. 609-A. Aos prestadores de serviço, mediante uso, controle e coordenação de aplicativos de transporte individual privado ou entrega de mercadorias, é assegurado o direito de associação, sindicalização e cooperativismo, organizados, preferencialmente, em âmbito municipal. (Congresso Nacional, Projeto de Lei nº 3570/2020).

A exemplo do trecho acima em destaque, o projeto prossegue estabelecendo na lei civil uma série de condições de trabalho. A proposta é, assim, um retrato da ortodoxia e da teoria clássica que invoca a mitigação do ramo juslaboral igualando o contrato da força de trabalho aos contratos civilistas cuja premissa é a igualdade das partes perante a lei. Ignora toda a disputa social em torno do valor trabalho, da luta de classes e dos elementos que distinguem a força de trabalho das demais mercadorias. É um grande passo no sentido de vulnerabilizar ainda mais a condição humana, sobretudo se vislumbrado um futuro onde quem não for proprietário de uma plataforma digital estará trabalhando para uma delas. Os fundamentos filosófico-político-econômicos que informam os “direitos” assegurados pelo projeto, em verdade, ilustram a presença da lógica neoliberal e dos interesses da financeirização.

O PL nº 3797/2020, por sua vez, pretende instituir o “Marco Regulatório para Contratação de prestadores de serviços de aplicativos de entrega e motoristas”, que, em verdade, define o trabalho via plataforma digital como trabalho autônomo, com a garantia de alguns direitos e deveres das partes fixados em lei própria. Os direitos são poucos, voltados principalmente para a seguridade pública, à exceção do direito ao recebimento das informações necessárias à execução do serviço e ao recebimento de EPI em casos de pandemia, como indicado no seu art. 3º. Quanto aos deveres, propõe questões relativas ao cadastro e à adequação às leis brasileiras e à obrigação de usar EPI e ajustar seu próprio horário de descanso. Percebe-se que a ideia é eximir a empresa de qualquer responsabilidade quanto

à oferta e uso dos EPIs fora do contexto de pandemia e quanto à garantia de intervalos para descanso, ainda que possa a empresa fazer esse controle por meio de programação algorítmica.

Por fim, o último dos projetos analisados foi protocolado em agosto, sob o nº 4172/2020, e é de autoria de vários representantes do PT no Congresso. Trata-se de projeto que pretende instituir uma série de direitos que aproximam a figura da proteção despendida pela CLT, por meio, entretanto, de lei própria que fixa um “novo contrato de trabalho em plataformas digitais de transporte individual privado ou de entregas de mercadorias”. A proposta é uma tentativa de fixar condições de trabalho que garantam alguma paridade entre as partes, sobretudo pela prestação prévia das informações acerca do serviço a ser executado. Intenta uma proteção à remuneração, vinculando o valor informado ao efetivo pagamento, assim como também propõe um conjunto de direitos de seguridade social. Ainda que fique evidente a intenção do projeto de harmonizar interesses conflitantes, é notório que isso ocorre admitindo-se a institucionalização do rebaixamento de direitos para esses trabalhadores, uma vez que não considera presentes os elementos fático-jurídicos da relação de emprego e, assim, afasta o diploma consolidado, como mencionado no tópico 1. De novo, tem-se a proposta de uma lei especial que se pretende aplicável não em razão dos elementos que caracterizam a relação de emprego, mas a partir dos meios utilizados para a organização do trabalho.

O conjunto de PLs apresentados evidencia a grande miscelânea conceitual por parte dos parlamentares na definição dos termos em que se deve dar à regulação do trabalho via plataforma digital. Há uma dificuldade de se entender que a plataforma não é empresa, mas recurso tecnológico à disposição desta como meio de produção: organiza o trabalho, o subordina. O serviço ofertado por meio do “aplicativo” é, em verdade, a atividade econômica explorada pelas empresas com o uso de uma enorme força de trabalho, em que a mais-valia é intensificada. Vê-se o ganho das empresas com o trabalho de uma multidão; vê-se empregados lhes oferecendo lucros (motofretistas, ciclistas, cadeirantes, pedestres – todos) – não é um trabalho *on de-*

mand; é um trabalho *all body, all time* – que capta a vida de todos os disponíveis a todo o tempo.

| CONCLUSÃO

O cenário da pandemia e as suas medidas de isolamento social estabeleceram uma pressão sobre o mercado de trabalho e a tendência de ampliação do excedente estrutural da força de trabalho. O fácil acesso às plataformas, favoreceu à alocação da mão de obra deslocada de suas ocupações no mercado formal e se tornou um atrativo à mão de obra disponível no mercado informal. Particularmente, as empresas prestadoras do serviço de entrega ainda puderam se beneficiar da condição de atividade essencial que passou a caracterizar seus serviços; os protocolos de isolamento social, a economia local e a saúde pública deram lugar central a essa atividade diante da ausência de outras possibilidades.

A expansão do setor se apoiou na piora das condições de trabalho de quem já laborava em condições muito ruins. A deterioração da remuneração com a manutenção de longas jornadas diárias e sem descanso semanal; a falta de EPIs e outras medidas de higiene e segurança da saúde, a falta de amparo da seguridade social, a estipulação de tempo de entrega pondo em risco a segurança dos trabalhadores são exemplos da vulnerabilidade social dessa parcela da população. A despeito disto, e visto que a dinâmica da organização do trabalho pelas empresas prestadoras de serviço via plataforma digital é constituída pelo controle do trabalho gerido pelos algoritmos, a atividade judicial e legiferante ainda encontram dificuldade para reconhecer aquilo que está cada vez mais evidente: o trabalhador via plataforma digital é empregado da empresa prestadora de serviços cuja plataforma é meio de organizar o trabalho e o aplicativo é a ferramenta para contratação do serviço.

O trabalho via plataforma resta caracterizado como um trabalho com remunerações variáveis em função da variação do volume de serviço e do valor da hora de trabalho; com *rankings* que definem a qualidade e quantidade dos serviços que serão distribuídos para cada trabalhador;

com processos de gamificação que programam o trabalhador a responder aos estímulo da empresa, entre tantos outros aspectos que materializam a manipulação da população que apenas responde às estratégias de sobrevivência em um mercado de trabalho desestruturado e onde o aprofundamento das desigualdades é uma realidade.

Ainda assim, o Judiciário brasileiro parece ter feito pouco no sentido de cumprir o seu papel de intérprete da lei e atualizador do seu conteúdo diante das transformações que sobrevém ao mundo.

A falta de unidade nas decisões judiciais parece criar um vazio deixado pela magistratura do trabalho brasileira, quando, predominantemente, furta-se a aplicar a legislação trabalhista vigente e a entender como os elementos fático-jurídicos que caracterizam a relação de emprego são constitutivos do trabalho organizado pelas empresas de entrega que utilizam plataformas digitais. O espaço criado e o caos social opressor e exploratório que decorre da falta de efetividade da lei existente parecem ter incentivado a atividade parlamentar para regular o trabalho via plataforma à revelia da regulação já existente

A ortodoxia fundamentada na razão neoliberal parece orientar os parlamentares no sentido de propostas antitrabalhistas que excluem do sistema de proteção social uma enorme gama de trabalhadores. O problema está longe de se resolver, mas é preciso manter a esperança na resistência que vem da mobilização dos trabalhadores do setor, a exemplo da ação organizada dos entregadores antifascismo, e, com sorte, da indignação da população brasileira como um todo.

| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek; ALMEIDA, Paulo Freitas; AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana Claudia Moreira; FONSECA, Vanessa Patriota da; KALIL, Renan Bernardi; MACHADO, Sidnei. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, EDIÇÃO ESPECIAL – DOSSIÊ COVID-19, p. 1-21, 2020.

ALMEIDA, Paula Freitas de. *Revolução Digital: a demanda social por regulação*. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota. *Futuro do Trabalho: os efeitos da Revolução Digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020, p. 403-416.

BECK, Ulrich. *Sociedade de Risco: rumo a uma outra modernidade*. Sebastião Nascimento (Trad.). 2ª ed. São Paulo: Editora 34, 2011; CASTEL, Robert. *A insegurança social: o que é ser protegido?* Lúcia M. Endlich Orth (Trad.). Petrópolis, RJ: Vozes, 2005.

CALIFORNIA COURTS. Appellate Case Informations. Disponível em: <https://appellatecases.courtinfo.ca.gov/search/case/mainCaseScreen.cfm?dist=0&doc_id=2093545&doc_no=S222732&request_token=NiIwLSEmXkg%2FWzBBSCJNVE9IQEg0UDxTISI%2BWzITUCAGCg%3D%3D>. Acesso em: 30 set. 2020.

CAVALCANTE, Sávio. Sobre a (falsa) luta entre CPFs e CNPJs na pandemia de Covid-19: *o problema estava na “normalidade”*. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/condicoes-de-trabalho/165-sobre-a-falsa-luta-entre-cpfs-e-cnps-na-pandemia-de-covid-19-o-problema-estava-na-normalidade>. Acesso em: 22 abr. 2020.

COMUNICACIÓN PODER JUDICIAL. El Tribunal Supremo declara la existencia de la relación laboral entre Glovo y um repartidor. La Sala sostiene que no es una mera intermediaria en la contratación de servicios entre comercios y repartidores. Disponível em: <<http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Noticias-Judiciales/El-Tribunal-Supremo-declara-la-existencia-de-la-relacion-laboral-entre-Glovo-y-un-repartidor>>. Acesso em: 30 set. 2020.

COROT, Léna. *Deliveroo condamné pour travail dissimulé en France*. Disponível em: <<https://www.usine-digitale.fr/article/deliveroo-condamne-pour-travail-dissimule-en-france.N927389>>. Acesso em: 30 set. 2020.

DARDOT, Pierre.; LAVAL, Christian. *A Nova Razão do Mundo*. Ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2016.

ESTATÍSTICAS SOCIAIS (IBGE). PNAD Contínua: taxa de desocupação é de 14,1% e taxa de subutilização é de 29% no trimestre encerrado em novembro

de 2020. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/29934-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-14-1-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-29-0-no-trimestre-encerrado-em-novembro-de-2020>>. Acesso em: 29 jan. 2021.

EXTRA.GLOBO. Suprema Corte francesa reconhece relação trabalhista entre a UBER e um motorista. Disponível em: <<https://extra.globo.com/noticias/economia/suprema-corte-francesa-reconhece-relacao-trabalhista-entre-uber-um-motorista-24286319.html>>. Acesso em: 28 set. 2020.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. LIMA, Uallace Moreira. (Coords). *Levantamento sobre o Trabalho dos Entregadores por Aplicativos no Brasil*. Rel. 1. Disponível em: <<http://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relato%CC%81rio-de-Levantamento-sobre-Entregadores-por-Aplicativos-no-Brasil.pdf>>. Acesso em: 02 set. 2020.

FONSECA, Vanessa Patriota da. O *Crowdsourcing* e os desafios do sindicalismo em meio à crise civilizatória. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota. *Futuro do Trabalho: os efeitos da Revolução Digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020, p. 357-372.

FONSECA, Vanessa Patriota. O Microempreendedor do Aplicativo e o Teraplanismo. In: MELO FILHO, Hugo (org.). *Estudos Críticos de Direito do Trabalho – em Homenagem a Everaldo Gaspar Lopes de Andrade*. São Paulo: LTr, 2020.

IBGE. *Comissão Nacional de Classificação (CONCLA)*. Disponível em: <<https://concla.ibge.gov.br/busca-online-cnae.html?subclasse=7490104&tipo=cnae&view=subclasse>>. Acesso em: 16 ago. 2020.

KALIL, Renan Bernardi. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher, 2020.

KALIL, Renan Bernardi. Breque dos Apps revela o dumping social das plataformas e se contrapõe ao discurso da suposta autonomia dos trabalhadores. *IHU On-line*, São Leopoldo, 15 jul. 2020, Entrevista cedida para Patricia Fachin (IHU). Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/600954-breque-dos-apps-revela-transformacoes-que-afetam-mui>

to-mais-do-que-o-trabalho-de-entregadores-entrevista-especial-com-re-nan-kalil. Acesso em: 22 out. 2020.

OLIVON, Beatriz. Placar na Justiça do Trabalho é favorável às empresas de aplicativo. *Valor Econômico*, São Paulo, 23 jul. 2020. Disponível em: <https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2020/07/23/placar-na-justica-do-trabalho-e-favoravel-as-empresas-de-aplicativo.ghml?GLBID=19d7892745734fef8435a173b69df84a531694558326c-4f2d6655794c72457646345859775364555f654b694474683356495272737532653959574a4344496249613749766b334a694e74684b694e6b-71746465692d6b6431564b6168347736707267493838513d-3d3a303a72656e616e5f72656e616e2e6b616c696c>. Acesso em: 13 set. 2020.

ONGWESO JR., Edward. UBER CEO Promises Workers Scraps While Fighting Their Basic Rights. Disponível em: https://www.vice.com/en_us/article/wxqbem/uber-ceo-promises-workers-scraps-while-fighting-their-basic-rights. Acesso em: 28 set. 2020.

PORTO, Lorena Vasconcelos. *A Subordinação no Contrato de Trabalho: Uma Releitura Necessária*. São Paulo: LTr. 2009, p. 122-125.

SWISSINFO.CH. *Uber Eats suffers setback in Geneva court ruling*. Disponível em: <https://www.swissinfo.ch/eng/legal-responsibilities_uber-eats-suffers-setback-in-geneva-court-ruling/45828814>. Acesso em: 30 set. 2020.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; ANDRADE, Karin Bhering. O panóptico pós-moderno do trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota. *Futuro do Trabalho: os efeitos da Revolução Digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020, P. 251-271.

UNITED KINGDOM. Employment Appeal Tribunal Fleetbank House, 2-6 Salisbury Square, London, EC4Y 8AE, Appeal n. UKEAT/0056/17/DA. Date published: 13.11.2017. Disponível em < <https://www.employmentcasesupdate.co.uk/site.aspx?i=ed36468> > Acesso em: 18 jun 2019.

UNITED STATES DISTRICT COURT, N.D. CALIFORNIA. Douglas O'Connor, et. al, Plaintffs v. Uber Technologies, Inc., et al., Defendants. Mar. 2015. Disponível em: <https://h2o.law.harvard.edu/collages/42126/export>. Acesso em: 30 set. 2017.

SOBRE OS AUTORES

Adalberto Cardoso

Doutor em Sociologia pela USP e Professor Associado do IESP-UERJ e membro da coordenação da REMIR (Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista).

Alisson Droppa

Doutor em História pela Unicamp, com pós doutorado em educação pela Unicamp e em História pela UFPel.

Ana Cristina Alves

Advogada e consultora jurídica, com atuação no âmbito Sindical, Especialista em Direito e Processo do Trabalho e cursando especialização em Economia do Trabalho e Sindicalismo - CESIT- Unicamp.

Anderson Campos

Sociólogo, pesquisador do Cesit/IE/Unicamp e assessor sindical.

Andréia Galvão

Professora do Departamento de Ciência Política da Unicamp, integra a coordenação nacional da REMIR e o comitê editorial da revista Crítica Marxista.

Antonio E. Rodriguez Ibarra

Sociólogo, doutorando em Desenvolvimento Econômico do Instituto de Economia da Unicamp.

Carolina Troncoso Baltar

Professora do Instituto de Economia da Unicamp e Editora-chefe da Revista Economia e Sociedade.

Eugenia Leone

Professora Colaboradora do Instituto de Economia da Unicamp e Pesquisadora do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (Cesit).

José Dari Krein

Professor do Instituto de Economia da Unicamp, pesquisador do Cesit/IE/Unicamp, membro da coordenação nacional da REMIR.

Ludmila Costhek Abílio

Doutora em ciências sociais pela Unicamp e pós-doutora em economia pela USP. Atualmente é pesquisadora do Cesit.

Magda Barros Biavaschi

Desembargadora aposentada do TRT4, pesquisadora no Cesit/IE/Unicamp, professora colaboradora dos programas de pós-graduação do Instituto de Economia e do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Unicamp.

Marcelo Manzano

Economista, doutor em desenvolvimento econômico, pesquisador do Cesit/Unicamp, professor colaborador do programa de pós-graduação do IE/Unicamp e professor da Flacso/Brasil.

Maria Aparecida Bridi

Professora do Departamento de Sociologia e do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UFPR. Membro da coordenação nacional da REMIR e da direção da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET).

Marilane Oliveira Teixeira

Economista, pesquisadora do Cesit/IE/Unicamp, professora colaboradora dos programas de pós-graduação do Instituto de Economia e do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Unicamp e assessora sindical.

Paula Freitas de Almeida

Advogada, pesquisadora em Relações de Trabalho via Plataforma Digital (GTTD/REMIR Trabalho), doutoranda em Desenvolvimento Econômico - Cesit/IE/Unicamp.

Patrícia Rocha Lemos

Socióloga, doutora em Ciências Sociais, pós-doutoranda no Cesit/IE/Unicamp, pesquisadora da REMIR.

Patrícia Vieira Trópia

Professora do Instituto de Ciências Sociais da Universidade Federal de Uberlândia, pesquisadora da REMIR e atual presidente da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET).

Paulo Baltar

Professor Colaborador do Instituto de Economia da Unicamp e Pesquisador do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (Cesit).

Pietro Borsari

Pietro Borsari é doutorando do Instituto de Economia/Unicamp, no Cesit, pesquisador da REMIR e coordenador do GT Mundos do Trabalho: Reformas.

Renan Bernardi Kalil

Doutor em Direito pela Universidade de São Paulo (USP). Pesquisador do Grupo de Trabalho sobre Trabalho Digital da REMIR. Procurador do Trabalho.

Sidnei Machado

Professor da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná. Professor dos Programas de Pós-Graduação em Direito e de Sociologia da UFPR. Membro da REMIR.

Thiago Brandão Peres

Doutor em Sociologia pelo Instituto de Estudos Sociais e Políticos da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (IESP-UERJ). Atualmente é sociólogo na Fundação CEPERJ e pesquisador na REMIR.

Vanessa patriota da Fonseca

Procuradora do trabalho e Coordenadora nacional do coletivo Por um Ministério público transformador, doutoranda em Direito do Trabalho e teoria social crítica pela UFPE.