

José Dari Krein
Denis Maracci Gimenez
Anselmo Luis dos Santos
(organizadores)

Dimensões críticas da REFORMA TRABALHISTA no Brasil

**Dimensões críticas da
REFORMA TRABALHISTA
no Brasil**

José Dari Krein
Denis Maracci Gimenez
Anselmo Luis dos Santos
(organizadores)

Dimensões críticas da
REFORMA TRABALHISTA
no Brasil

editora
Curt  **imuendajú**

Campinas, 2018

EDITOR

Wilmar da Rocha D'Angelis

REVISÃO

Maria Eugênia Arantes do Nascimento, Thalita Cristina Souza

PROJETO GRÁFICO & DIAGRAMAÇÃO

Rosane Guedes (nanee@compuland.com.br)

CAPA

Wilmar / Denis (concepção)

Esta publicação tem o apoio do



Ficha Catalográfica elaborada pela Biblioteca do IEL - UNICAMP
CRB 8/8624

D592	<p>Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil / Organizadores: José Dari Krein, Denis Maracci Gimenez, Anselmo Luis dos Santos. - Campinas, SP : Curt Nimuendajú, 2018. 304 p. : il.</p> <p>ISBN: 978-85-99944-46-2</p> <p>1. Economia do trabalho - Brasil. 2. Mercado de trabalho - Brasil. 3. Relações trabalhistas - Brasil. 4. Direito do trabalho - Brasil. I. Krein, José Dari, 1961-. II. Gimenez, Denis Maracci, 1974-. III. Santos, Anselmo Luis dos, 1961-.</p> <p>CDD: 331.0981</p>
------	--

© Copyright desta Edição

EDITORA CURT NIMUENDAJÚ

Rua Dr. Gabriel Porto, 46, fundos
Cidade Universitária II
Campinas - SP - Brasil
CEP: 13083-210

Fone/Fax: [55] (19) 3287-0461
Site: www.curtnimuendaju.com
Contato: editora@curtnimuendaju.com.br

**CESIT - Centro de Estudos Sindicais
e de Economia do Trabalho**

Instituto de Economia - UNICAMP
Rua Pitágoras, 353
Campinas - SP - Brasil
CEP: 13083-857

Fone: [55] (19) 3521-5720
Contato: iecesit@unicamp.br

1ª edição: 2018

Dimensões críticas da REFORMA TRABALHISTA no Brasil

Sumário

Prefácio..... 11

Apresentação..... 15

CAPÍTULO 1

Desenvolvimento, competitividade e a reforma trabalhista

Anselmo Luis dos Santos
Denis Maracci Gimenez 27

CAPÍTULO 2

Dinâmica recente do mercado de trabalho brasileiro ainda nos marcos da CLT

Marcelo Manzano
Christian Duarte Caldeira..... 69

CAPÍTULO 3

Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores

José Dari Krein
Ludmila Abílio
Paula Freitas
Pietro Borsari
Reginaldo Cruz..... 95

CAPÍTULO 4

A reforma trabalhista como reforço a tendências recentes no mercado de trabalho

Vitor Filgueiras

Bruna Bispo

Pablo Coutinho 123

CAPÍTULO 5

Flexibilização na lei e na prática: o impacto da reforma trabalhista sobre o movimento sindical

Andréia Galvão

Marilane Oliveira Teixeira 155

CAPÍTULO 6

As experiências internacionais de flexibilização das leis trabalhistas

Tomás Rigoletto

Carlos Salas Páez 183

CAPÍTULO 7

O impacto de algumas reformas trabalhistas na regulação e nas instituições públicas do trabalho em diálogo comparado

Magda Barros Biavaschi

Elaine D'Ávila Coelho

Alisson Droppa

Tomás Rigoletto Pernías 209

CAPÍTULO 8
Desigualdade e vulnerabilidade
no mundo do trabalho

Carolina Troncoso Baltar
Lilian Nogueira Rolim..... 243

CAPÍTULO 9
Reforma Trabalhista e Financiamento
da Previdência Social: simulação dos impactos
da pejetização e da formalização

Arthur Welle
Flávio Arantes
Guilherme Mello
Pedro Rossi..... 275

Prefácio

Vivemos tempos muito delicados no Brasil, nas mais variadas expressões da vida em sociedade: no Direito, na Economia, na Sociologia, na Ética, entre outras, as quais, imbricadas numa teia de interdependência, conformam um presente que liquefaz o processo evolutivo da civilização e faz antever um futuro perverso para as relações humanas.

Neste cenário crítico, desponta como forte elemento de desconstrução social, a recém aprovada Lei n. 13.467/17, que materializa a chamada Reforma Trabalhista. Aprovada de forma açodada, a norma imprime instantâneo retrocesso social, inédito na lenta história de afirmação dos direitos sociais em solo pátrio.

À forma açodada, com déficit de debate democrático que compromete a legitimidade da nova legislação, em muitos pontos claramente prejudicial aos trabalhadores, soma-se o fato de que a "reforma" foi aprovada num contexto de informações distorcidas e premissas equivocadas, especialmente no campo econômico.

Com efeito, à dita Reforma associou-se a ideia, tão sedutora quanto falsa, de panaceia para todos os males da economia brasileira, de remédio contra o desemprego, de dinamismo do crescimento econômico, afinal, os altos índices de desemprego e de recessão econômica – declarou-se – eram efeito do excesso de proteção social e trabalhista, que supostamente encareceria o custo da atividade no Brasil e impelia os agentes econômicos a despedir ou não contratar pessoas.

Tal onda, formada em premissas equivocadas e em afirmações divorciadas da verdade, foi forte o suficiente para debilitar, de morte, todos os argumentos jurídicos, econômicos, sociológicos que teimavam em ser um anteparo de lucidez científica ao movimento precarizante e liberalizante das ditas amarras de produção, ancoradas num propalado gozocustoso de direitos trabalhistas.

E assim, avassalando tudo, a Reforma Trabalhista completou seu processo legislativo em menos de ano, alterando, profundamente, o sistema jurídico de proteção ao trabalho no Brasil.

Passados alguns meses da vigência do malsinado texto legal, muito já se escreve, especialmente no campo jurídico, como forma de se construir um horizonte interpretativo que, seja sob o enfoque das garantias da Constituição, seja sob o fundamento das normas internacionais ou, ainda, sob o campo da hermenêutica infraconstitucional, garanta um patamar civilizatório mínimo ao ser humano que trabalha, tornando incólume, ou menos esfacelada, a centralidade de nossa Ordem Jurídica, isto é, a dignidade da pessoa humana.

Todavia, o cenário perverso que desvela a dita Reforma exige mais do que uma reflexão e resistência no campo jurídico, vez que espria seus efeitos para a Economia e a Sociologia, em especial a do Trabalho.

É nesse contexto, então, que se põe a oportunidade e importância da presente obra, que tenho a honra de anunciar. Com efeito, deitando suas reflexões sobre o impacto da Reforma Trabalhista na Economia e na Sociologia, o livro tenciona aprofundar a compreensão da profundidade do retrocesso social aberto pela Lei n. 13.467/2016. Projeta, pois, sua análise sobre futuro das relações humanas, permeada por aquilo que jaz em sua essência, a matéria prima do Trabalho.

E não é só!

Lança acurada visão científica sobre as equivocadas premissas econômicas em que se fiou a Reforma, a qual, dissimulada, procurar disfarçar sua real finalidade de desproteção social, sob a veste inebriante do crescimento econômico e do emprego. Com efeito, a receita da recuperação da economia brasileira veio sob o signo da precarização das relações de trabalho e do achatamento da renda do trabalhador brasileiro. A ode, propalada escancaradamente, é a diminuição do “custo social” das empresas, a fim de que a economia volte a prosperar. Receita que certamente não fará o bolo crescer, ao menos para a maioria esmagadora da sociedade brasileira, que continuará escrava das amarras das profundas desigualdades socioeconômicas.

Contra a ode, recentemente, a OIT lançou o estudo “Emprego mundial e perspectivas sociais 2015: a natureza cambiante do trabalho”. No relatório produzido pela agência especializada das Organizações das Nações Unidas para o mundo do trabalho, foram analisados dados e estatísticas de sessenta e três países, incluindo países desenvolvidos e em desenvolvimento, dos últimos vinte anos. O estudo conclui que a diminuição na proteção dos trabalhadores não estimula a criação de empregos e não é capaz de reduzir a taxa de desemprego.

A pesquisa realizada mostra como a dimensão da proteção ao trabalhador em um determinado país não afeta as taxas de ocupação e de desemprego, nem positivamente, nem negativamente. A conclusão foi obtida

por meio de distintos dados econométricos, tanto para países desenvolvidos como para países em desenvolvimento.

Os estudos apresentados na presente obra reforçam o engodo argumentativo econômico da Reforma.

Com efeito, disposta em bem fundamentados capítulos, este livro desconstrói, com acuidade científica estruturada, a ode prohalada, e traz importantes projeções para o futuro.

Destaca, neste contexto, além de outros assuntos, as experiências internacionais de países que experimentaram os mesmos movimentos precarizantes; os impactos de modelos de reformas trabalhistas nas instituições que compõem o sistema de proteção social, aí incluídas as públicas que atuam na regulação das relações de trabalho; os impactos da Reforma no mercado de trabalho brasileiro e nas relações de trabalho; a negociação coletiva e o sindicalismo no contexto da Reforma Trabalhista; as desigualdades no mundo do trabalho sob o novo signo das regras de desproteção social; os impactos da Reforma no financiamento da Previdência e, ainda, o desenvolvimento, a competitividades e suas relações com a Reforma Trabalhista.

Essas visões econômicas e sociais acerca da precarização das relações de trabalho promovidas pela reforma trabalhista estão expostas de forma didática, aprofundada e categórica na presente obra. Seus autores – professores e pesquisadores do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, da Universidade de Campinas – visitam experiências semelhantes havidas em outros países, analisam as principais alterações ocorridas e demonstram que não há possibilidade de recuperação econômica e, muito menos, igualdade social, na via eleita da desconstrução do Direito do Trabalho.

Nesse diapasão, a obra que ora prefacio é de obrigatória leitura para aqueles que almejam entender, holisticamente, o real significado da Reforma Trabalhista nas relações econômicas e sociais, sua essência perversa e desconectada dos elevados fins embutidos numa aspiração de desenvolvimento socioeconômico sustentável e universalizante. Espraia sementes de reflexão que têm o condão de abrir as mentes e rejeitar equívocos econômicos atrelados ao discurso de aceitação da novel legislação.

E, assim entendendo e compreendendo, possamos todos nós sermos agentes críticos e transformadores da realidade social, corrompida em seus aspetos protetivos, por esta malsinada Reforma Trabalhista, que, retrógrada e excludente, reafirma os mecanismos das desigualdades sociais, afastando o Brasil do cumprimento de um dos objetivos mais preciosos e delicados da República constituída pela Carta de 1988: uma sociedade justa, igualitária e solidária.

Uma boa leitura a todos, pois afinal, é somente no seio do estudo crítico que jazem os contra-vetores do pensamento dominante, os quais têm o condão de ensejar mudanças na rota desigual, egoísta e injusta que a Reforma Trabalhista almeja arrimar nestes tempos que insistem em liquefazer conquistas históricas no plano dos direitos fundamentais.

RONALDO CURADO FLEURY
Procurador-Geral - MPT

Apresentação

Este livro é o resultado de pesquisas realizadas no Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho do Instituto de Economia da UNICAMP, por seus integrantes e pesquisadores convidados, sobre a reforma trabalhista no Brasil aprovada em 2017. Trata-se de uma contribuição aos pesquisadores da área do trabalho, com o objetivo de fornecer subsídios capazes de orientar outros estudos e o acompanhamento dos desdobramentos da reforma. Procura também oferecer uma série de indicadores e reflexões que podem colaborar com ações de instituições públicas nas temáticas abrangidas pela reforma, considerando a situação do trabalho e dos trabalhadores no Brasil, no contexto da atual crise econômica (2014-2017).

A reforma trabalhista significa uma mudança substantiva no padrão de regulação do trabalho no Brasil, pois altera mais do que as relações de emprego, tendendo a produzir efeitos deletérios sobre a economia, o mercado de trabalho, a proteção social e a forma de organização da sociedade brasileira. De forma bastante sintética, a reforma modifica os elementos centrais da relação de emprego, uma vez que: (1) amplia as possibilidades de utilização de modalidades de contratação a termo e introduz a figura do contrato intermitente, do trabalhador autônomo permanente e do *home office*; 2) viabiliza inúmeras formas de flexibilização da utilização do tempo de vida do trabalhador em favor da empresa; 3) permite o avanço da remuneração variável e o pagamento como não salário. Em outras palavras, ela constitui um sistema que amplia o poder e a liberdade do capital para determinar as condições de contratação, uso e remuneração do trabalho. Sua contraface é deixar o trabalhador em uma condição de maior insegurança, vulnerabilidade e risco, com consequências negativas sobre a vida pessoal, familiar e social. A viabilização desse novo padrão requer fragilizar, não somente os direitos inscritos no arcabouço legal institucional, bem como esvaziar as instituições públicas responsáveis em assegurar a efetivação dos direitos. Na mesma perspectiva, enfraquece os sindicatos e descentraliza as negociações coletivas. Portanto, é uma reforma que altera substantivamente as condições sob as quais se estrutura o mundo do trabalho em nosso país.

O livro é resultado de uma ampla pesquisa que aborda o debate sobre os impactos da reforma trabalhista no mercado e nas relações de trabalho, nas negociações coletivas, na organização sindical, na proteção social, na atuação das instituições públicas do trabalho (Justiça do Trabalho e sistema federal de inspeção), nas contribuições sociais vinculadas à folha de pagamento e no desenvolvimento do país. Além disso, a partir de experiências internacionais, o estudo investiga como as reformas flexibilizadoras levadas a efeito em outros países estão contribuindo para reconfigurar o mundo e as relações de trabalho, a proteção social e o papel das instituições públicas do trabalho. Ao fazer um primeiro e geral diagnóstico sobre a situação do trabalho antes da implantação da reforma, os artigos trazem elementos que permitem construir metodologias para acompanhar os desdobramentos de muitas de suas dimensões, fornecendo a base para estudos futuros.

O primeiro capítulo, **Desenvolvimento, competitividade e a reforma trabalhista**, demonstra que a reforma não enfrenta nenhum dos problemas relativos ao desenvolvimento brasileiro, à competitividade da economia nacional ou a melhor organização do mercado de trabalho. A análise parte das mudanças na dinâmica do capitalismo contemporâneo, de acirramento da concorrência internacional, de uma nova revolução tecnoprodutiva e da reconfiguração do padrão de competitividade entre as nações, com uma nova divisão internacional do trabalho, bem como das características do mercado de trabalho brasileiro, fundado em baixos salários, estruturalmente desorganizado e extremamente heterogêneo.

A estratégia de reformas liberais, centrada na redução de custos e maior flexibilidade de um mercado de trabalho historicamente desorganizado e já flexível, revela uma dimensão regressiva, do ponto de vista econômico e social, para um país continental como o Brasil. É uma estratégia de “competitividade espúria”, com efeitos desorganizadores sobre a economia, sobre a sociedade brasileira e sobre os direitos de cidadania inscritos na Carta de 1988. Ainda demonstra que o mercado de trabalho brasileiro sempre foi marcado por baixos salários e, na comparação internacional, o custo do trabalho da indústria manufatureira manteve-se, em geral, em patamares reduzidos nas últimas décadas, aumentando principalmente em função das políticas de valorização cambial, observadas no período 1994-1998, mas também em vários anos do período 2006-2017. Além disso, mostra que a busca de ganhos de competitividade em setores de bens salários, nas atuais condições da concorrência interna-

cional, impõe os desafios de competição com países como Bangladesh, Vietnã, Indonésia, Paquistão, entre outros, que estão articulados ao poder produtivo concentrado na China.

O artigo conclui que, no mundo do século XXI, onde avança a Revolução da Indústria 4.0, tal caminho, por meio de uma estratégia de "competitividade espúria", colocaria em xeque a organização econômica e social do país e, ademais, a própria potência de um mercado interno de dimensões continentais, sem falar nos direitos fundamentais de cidadania inscritos na Carta constitucional de 1988.

O capítulo 2, **Dinâmica recente do mercado de trabalho brasileiro ainda nos marcos da CLT**, sistematiza o debate na teoria econômica sobre geração de emprego em uma perspectiva crítica, inclusive mostrando a limitação das teorias mais ortodoxas (neoclássicas e dos novos keynesianos) para explicar a dinâmica do emprego, especialmente em um país periférico como o Brasil. Os argumentos das assessorias econômicas que subsidiaram as alterações na legislação trabalhista, que consideram *"as condições microeconômicas como determinantes da competitividade sistêmica e do nível geral de atividade econômica (...) são objeto de robustos questionamentos teóricos - em especial, por parte de autores de tradição keynesiana - e cujos resultados empíricos nunca foram efetivamente observados em nenhuma economia ao longo da história"*.

A experiência brasileira destes primeiros anos do século XXI permite perceber, com razoável clareza, o quão frágil é o argumento de que o arcabouço legal que embasa a regulação do mercado de trabalho produziria efeitos negativos sobre o nível de atividade econômica e o volume total de ocupados. Durante os anos de prosperidade com inclusão social (2004-2014), os principais indicadores do mercado de trabalho registraram progressos substantivos, sem que se tenha percebido qualquer constrangimento derivado das normas e leis oriundas da CLT. Ao mesmo tempo, percebe-se que a grave crise recessiva que deprime a economia brasileira desde o início de 2015, também reforça o entendimento a respeito da condição de dependência do mercado de trabalho em relação às taxas de crescimento do produto, permitindo considerar, portanto, que a legislação trabalhista até aqui vigente não parece ter sido suficiente para impedir o rápido aumento da taxa de desocupação, da queda dos rendimentos do trabalho e da taxa de informalidade. Ou seja, quem se fiar pelas estatísticas relativas ao mercado de

trabalho neste período de recessão econômica, deverá forçosamente reconhecer que, ao contrário da alegada rigidez excessiva, as variáveis “emprego e salário” ajustaram-se de forma rápida e intensa às sucessivas quedas do produto agregado.

No capítulo 3, **Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores**, são analisadas as alterações nos elementos centrais da relação de emprego: modalidades de contratação; jornada e remuneração do trabalho. Os autores mostram a prevalência do contrato por prazo indeterminado, e que os inúmeros contratos atípicos são pouco expressivos, com exceção do setor público que apresenta uma tendência de crescimento. A prevalência dos contratos por prazo indeterminado mostra, por um lado, que a geração de emprego não tem relação direta com as modalidades oferecidas no marco legal, mas, fundamentalmente, com a dinâmica da economia. Por outro lado, o contrato por prazo indeterminado é muito flexível, ao permitir liberdade ao empregador para despedir sem justificativa, pagando uma multa, somente. A flexibilidade está expressa na alta rotatividade. No entanto, outras modalidades avançaram no mercado de trabalho, entre as quais se destacam a terceirização, a ‘pejotização’ e a ‘uberização’. Chama atenção o crescimento do MEI (Microempreendedor Individual). Trata-se, portanto, de um movimento bem consolidado de utilização da força de trabalho em um modo *just-in-time*, com menor nível de direitos e proteção social. A reforma busca dar respaldo legal a práticas já existentes no mercado de trabalho e oferecer um novo cardápio de opções para os empregadores poderem ajustar a quantidade e os custos do trabalho às suas necessidades. Neste sentido, estimula a contratação atípica e introduz o contrato intermitente e o autônomo permanente.

Em relação à jornada de trabalho, o estudo demonstra que, apesar de uma redução relativa da jornada média semanal entre 2004 e 2015, ela continua muito alta. A redução da jornada média não decorreu de uma alteração legal, mas como resultado de uma melhora dos indicadores do mercado de trabalho, especialmente do crescimento da formalização. A extensão da jornada é muito distinta entre os segmentos de trabalhadores. Nos extratos mais qualificados e melhor remunerados há um aumento da jornada. Na distribuição da jornada houve um avanço da flexibilização de utilização do tempo de trabalho, com o incremento do banco de horas, da liberalização do trabalho aos domingos, a reorganização das escalas e turnos de revezamento. Os mecanismos de

controle tornaram-se mais sofisticados com as inovações tecnológicas, o que contribui para aumentar a intensidade do trabalho e organizar atividades profissionais fora do espaço da empresa, tal como o teletrabalho. A flexibilização da utilização do tempo de trabalho tende a provocar desorganização na vida social e pessoal do trabalhador.

O poder de compra dos salários continua muito baixo no Brasil, apesar de haver subido um pouco nos anos recentes. Houve, nos últimos anos, uma tendência de crescimento da parte variável e indireta na composição da remuneração anual dos trabalhadores, com os estímulos provocados pelo Programa de Participação nos Lucros e Resultados e o pagamento por meio de benefícios (serviços de alimentação, saúde, transporte, etc.).

No capítulo 4, **A reforma trabalhista como reforço a tendências recentes no mercado de trabalho**, são discutidas duas alterações introduzidas pela Reforma Trabalhista concernentes às modalidades de contratação de trabalhadores no Brasil: o emprego de autônomos e o trabalho intermitente. Parte da hipótese de que essas modificações tendem a ganhar expressiva relevância e indicar vetores de legalização de práticas já existentes no mercado de trabalho brasileiro. O capítulo faz uma análise da centralidade do trabalho no processo de acumulação capitalista atualmente. A realização da reforma mostra a importância dispensada pelo capital para continuar explorando a força de trabalho, em que são mais sofisticadas as formas de subordinação do trabalho.

Apesar da pressão do capital pela flexibilização e desconstrução da legislação e das instituições públicas ser uma constante nos últimos anos, a atual reforma repete os argumentos e o mesmo debate dos anos 1990, em um contexto de crise e de implementação de uma política econômica contracionista. A proposta conservadora é apresentar a retirada da regulação pública do trabalho e a diminuição da proteção social como alternativa para a geração de emprego. Parece que não se aprende com a existência histórica. Entre 2004 e 2014 não houve alteração substantiva no marco legal, mas ocorreu uma forte expansão do emprego e da formalização, como resultado da dinâmica econômica. Com a crise, a partir de 2015, o desemprego cresce e o mercado de trabalho caminha em uma perspectiva de sua desestruturação.

Apesar do crescimento do emprego verificado no período anterior, ele foi marcado pela crescente precarização do trabalho, tendência que deve aprofundar-se com a reforma trabalhista. Por exemplo, as modalidades de ocupa-

ção que mais crescem, mesmo antes da Reforma, foram o trabalho por conta própria e a subocupação por insuficiência de horas trabalhadas. *“Tanto autônomos, quanto subocupados, incluem trabalhadores não subordinados executando serviços para sobrevivência imediata, mas também trabalhadores assalariados (de forma disfarçada ou não). Quanto aos últimos, quando disfarçados como autônomos, há evidências fortes da precarização crescente à qual estão submetidos, tanto aqui no Brasil, quanto em outros países. Quando subocupados em contratos intermitentes, também abundam indícios de precarização, a começar pelo déficit de trabalho”*. O texto aponta a tendência de reforçar a contratação de trabalhadores como autônomos subordinados e de utilizar largamente o contrato do trabalho intermitente, duas expressões de um mercado de trabalho cada vez mais precarizado.

O capítulo 5, **Flexibilização na lei e na prática: o impacto da reforma trabalhista sobre o movimento sindical**, analisa o sindicalismo e a negociação coletiva a fim de identificar os impactos da reforma na estratégia e na organização dos trabalhadores e no conteúdo das relações sindicais e do emprego. As autoras procuram discutir duas questões: 1) *Se a tendência à flexibilização não é nova, de que maneira sua intensificação afeta o movimento sindical?* 2) *Mais especificamente, como a reforma trabalhista repercute sobre a negociação coletiva e o posicionamento dos sindicatos?*

No que se refere às negociações coletivas, realizam um estudo a partir de uma amostra de 10 de categorias de trabalhadores (indústria, comércio e serviços) com base territorial São Paulo, composta por sindicatos mais estruturados e com tradição de ação coletiva e por outros, menos organizados, e de base mais fragmentada. As autoras mostram que *“várias medidas introduzidas pela reforma trabalhista já eram objeto de negociação (...). Entretanto, - concluem as autoras - a reforma não apenas legaliza o que vem ocorrendo na prática em algumas categorias, ela amplia as possibilidades de redução de direitos e as estende para o conjunto dos trabalhadores”*. Portanto, a mudança no marco legal tem um efeito devastador, pois permite desconstruir as regras e normas vigentes com a finalidade de ampliar a liberdade de o capital utilizar a força de trabalho de acordo com seus interesses. Com um resultado das negociações desfavoráveis, a tendência é fragilizar o poder das entidades de representação dos trabalhadores.

A partir de um levantamento de notícias e falas de dirigentes sindicais das categorias analisadas, o estudo mostra as diferentes posições sobre

como enfrentar a reforma. Durante a tramitação no Congresso, o movimento sindical não se unificou, pois algumas centrais concordavam em negociar com o governo, enquanto outras optaram pela contestação global do projeto, o que pode ter prejudicado a capacidade de mobilização do movimento. Como mostram as autoras, as diferenças se expressam tanto na estratégia de enfrentamento quanto na avaliação do conteúdo da reforma. Por exemplo, algumas entidades incorporam a tese da modernização das relações de trabalho, como a regulamentação da terceirização e a prevalência do negociado sobre o legislado, enquanto outras denunciaram o significado da reforma, por retirar direitos e fragilizar o arcabouço legal institucional. A posição sobre o fim da contribuição sindical compulsória, em um primeiro momento, foi polêmica sobre a sua influência no poder sindical. As diferentes posições apresentam relação, por exemplo, com os setores de atividade em que as categorias estão inseridas, as condições de trabalho neles predominantes, a tradição e a orientação sindical.

No capítulo 6, **Experiências internacionais de flexibilização nas leis trabalhistas**, é apresentada uma análise sobre o impacto no trabalho e na proteção social das reformas realizadas em alguns países europeus e latino-americanos: Alemanha, Reino Unido, Itália, Espanha, México e Chile. Nos países estudados, as reformas trabalhistas não apresentaram os resultados anunciados. Por exemplo, não há elementos empíricos comprobatórios de que a flexibilização das regras trabalhistas seja capaz de impulsionar a geração de postos de trabalho. Ao mesmo tempo, há dados consistentes que mostram o impacto da reforma na criação de empregos precários, no crescimento da desigualdade social e no agravamento da segmentação do mercado de trabalho.

As reformas laborais de caráter liberal em sociedades com mercados de trabalho estruturados pouco contribuíram para o aumento da competitividade europeia nas últimas décadas, em mercados fortemente dominados pelos asiáticos. O caso espanhol, por exemplo, é paradigmático: depois de mais 50 reformas do mercado de trabalho desde 1980, conta com elevado desemprego e um mercado de trabalho radicalmente desorganizado para os padrões dos países desenvolvidos.

Nos países de capitalismo periférico, a situação ainda é pior. Por exemplo, a reforma trabalhista no México, empreendida em 2012, aumentou a possibilidade de subcontratar e terceirizar os trabalhadores, e introduziu a

possibilidade de remuneração por horas. Os impactos mais visíveis das alterações foram um lento crescimento econômico, maior precarização da força de trabalho e aumento da pobreza. Um dos problemas principais, após a reforma, tem sido a deterioração da renda real dos trabalhadores.

Assim, todas as evidências apontam que a flexibilização das leis trabalhistas produz resultados negativos. Os dados mostram efeitos danosos no mercado de trabalho, na estrutura social e para a desigualdade.

No capítulo 7, **Os impactos de algumas reformas trabalhistas na regulação e nas instituições públicas do trabalho em diálogo comparado**, a partir das experiências internacionais, aborda, fundamentalmente, os impactos das reformas nas instituições públicas de afirmação e efetivação dos direitos trabalhistas. O texto mostra que a reforma brasileira visa fragilizar as instituições públicas, mas a argumentação da insegurança jurídica e da excessiva judicialização não se sustenta nos dados empíricos. Assim, revela como os argumentos utilizados para a defesa da reforma trabalhista no Brasil são falaciosos: não cria emprego, não significa modernização das relações de trabalho, não traz segurança jurídica e não contribui para avanço da produtividade e competitividade da economia brasileira.

Na segunda parte do texto, apresenta uma série de dados sobre o poder judiciário no Brasil, mostrando que metade das reclamações trabalhistas são para reparar rescisões contratuais fraudulentas, ao mesmo tempo em que contesta que o número de processos seja muito elevado: ele apresenta certa oscilação nos últimos anos, mas é um crescimento condizente com a expansão do mercado de trabalho, além do fato de que apenas 13,3% dos novos processos judiciais no país, em 2016, foram ingressos na Justiça do Trabalho. Ademais, as fraudes são uma prática histórica no Brasil; vide o número de trabalhadores sem carteira de trabalho assinada.

O texto também analisa as mudanças no conteúdo das reformas em países selecionados (Argentina, Chile, Brasil, México, Espanha, Reino Unido e Itália), nas últimas décadas, destacando-se seus argumentos e promessas, pontos de similitude e divergências e seus impactos nas instituições públicas e na judicialização dos conflitos do trabalho.

Conclui que a reforma afetou, nos países estudados, *“o funcionamento e o papel das instituições públicas com incumbência de garantir a aplicação das normas de proteção ao trabalho e, em regra, não reduziu a judicialização dos*

conflitos, ressalvado o caso do Reino Unido que, em um primeiro momento, apresentou forte redução das demandas trabalhistas em face dos ônus impostos”.

No caso brasileiro, os ajuizamentos *“neste momento, apresentam-se reduzidos quando comparados com os dados anteriores à reforma”.* No entanto, existe uma *“Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI), com parecer de inconstitucionalidade encaminhado ao STF pelo então Procurador Geral da República, seguida de outras ADIs, todas ainda sem julgamento, e cujas decisões poderão impactar os ajuizamentos”.* Mas para dimensionar o impacto disso, *“será necessário acompanhamento específico para se avaliar as futuras consequências”.*

O capítulo 8, **Desigualdade e Vulnerabilidade no Mundo do Trabalho**, tem como objetivo analisar a desigualdade no mundo do trabalho, focando, por um lado, nos segmentos de trabalhadores assalariados com menor grau de instrução e qualificação profissional, localizados em ramos produtivos com menor organização e força dos sindicatos, em regiões mais pobres e com níveis mais elevados de desemprego e informalidade, e por outro lado, em segmentos de trabalhadores assalariados melhores inseridos em termos de sua maior qualificação, maior poder de influência, desenvolvendo atividades com maior autonomia ou mais articulados com os interesses da burocracia dirigente das empresas.

Os resultados mostram uma alta assimetria e dispersão da distribuição de salários no país, com uma alta proporção de assalariados (72,5%) com remuneração menor do que a média e poucos (27,5%) com remuneração maior do que a média. Além disso, as diferenças de remuneração acima da mediana são muito maiores do que abaixo da mediana, indicando que há grande diferença entre os salários muito altos e a renda do percentil 50.

O perfil dos assalariados brasileiros, em 2014, mostrou que mais da metade dos assalariados tem ocupação de qualificação profissional relativamente baixa e se emprega em atividades de estruturação empresarial igualmente baixa. Menos de 10% dos assalariados brasileiros tem ocupação qualificada em atividade empresarialmente bem estruturada; são essas atividades, com melhor qualificação profissional da ocupação e com estruturação empresarial, que apresentam uma maior formalização do trabalho.

No capítulo 9, **Reforma Trabalhista e Financiamento da Previdência Social: simulação dos impactos da pejetização e da formalização**, discutem-se

os impactos da reforma sobre o financiamento da seguridade social, especialmente da previdência social. A reforma, por um lado, cria obstáculos adicionais para os trabalhadores cumprirem os requisitos para poderem usufruir os benefícios da seguridade social. Por exemplo, a reforma irá dificultar às pessoas alcançarem tempo de contribuição suficiente para a aposentadoria. Por outro lado, a reforma fragiliza imensamente as fontes de financiamento da seguridade social, por meio do estímulo das modalidades de contratação atípicas, do crescimento da instabilidade e rotatividade, do estímulo à remuneração como verba indenizatória e não salário.

Segundo a Constituição Federal de 1988, a fonte fundamental de financiamento da seguridade social são as receitas das contribuições sociais. A oscilação da arrecadação está fortemente relacionada com a dinâmica do mercado de trabalho e com padrão de regulação do trabalho.

Na perspectiva de dimensionar os impactos da reforma trabalhista sobre a arrecadação previdenciária, por exemplo, os autores simularam um possível crescimento da pejetização, da formalização do trabalho autônomo e do assalariado sem carteira assinada. Nas possibilidades abertas pela reforma trabalhista, estimam que mesmo num cenário otimista, onde 100% dos trabalhadores por conta própria e 100% dos trabalhadores sem carteira que não contribuem para a Previdência se tornassem formalizados em formas atípicas, bastaria que simplesmente 12,1% dos contribuintes com carteira assinada migrassem para MEI/SIMPLES para que o resultado líquido dessas alterações se mantivesse negativo para a arrecadação da Previdência Social. Neste que seria o melhor cenário para a arrecadação previdenciária, o efeito ainda seria negativo em quase R\$ 4 bilhões ao ano para os cofres da Previdência. Em um outro cenário, de *“pejetização intensa (20% dos trabalhadores assalariados do Regime Geral) e formalização tímida (5% dos trabalhadores por conta própria e 5% dos sem carteira, que não contribuíam para a previdência)”*, estimam que a previdência deixaria de arrecadar em torno de R\$ 30 bilhões ao ano.

A reforma entrou em vigor em novembro de 2017. No mesmo período foi encaminhada uma Medida Provisória para regulamentar alguns de seus aspectos, mas não chegou a ser apreciada pelo Congresso Nacional. A MP somente reforçava o caráter flexibilizador da reforma. A sua não votação pode trazer ainda mais confusão, pois acentua ainda mais as contradições da nova legislação com o marco legal constitucional do Brasil e as convenções internacionais na área do trabalho e nos direitos humanos.

O que será consolidado ou não do texto aprovado, o tempo dirá, pois será resultado da luta social e daquilo que prevalecer na compreensão do poder judiciário. Portanto, os embates em torno da reforma trabalhista continuarão por um bom período, o que acentua a importância do acompanhamento de seus impactos no mundo do trabalho. Tal acompanhamento é fundamental para os horizontes de garantia de condições dignas de vida aos cidadãos brasileiros e para as possibilidades de melhor distribuição da riqueza socialmente produzida, que em última instância diz respeito à construção de uma nação efetivamente moderna.

JOSÉ DARI KREIN
DENIS MARACCI GIMENEZ

Capítulo 1

Desenvolvimento, competitividade
e a reforma trabalhista

Desenvolvimento, competitividade e a reforma trabalhista

Anselmo Luis dos Santos
Denis Maracci Gimenez¹

Introdução

O objetivo deste trabalho é demonstrar que a reforma trabalhista introduzida pela Lei 13.467/2017 não enfrenta os problemas fundamentais relativos ao desenvolvimento brasileiro, à competitividade da economia nacional ou à melhor organização de seu mercado de trabalho. Nos quadros da dinâmica do capitalismo contemporâneo, de acirramento da concorrência internacional, de uma nova revolução tecnológica e produtiva e da reconfiguração do padrão de competitividade entre as nações, com uma nova divisão internacional do trabalho, e considerando as características do mercado de trabalho brasileiro – fundado em baixos salários, estruturalmente desorganizado e extremamente heterogêneo –, a reforma não encaminha solução satisfatória para os problemas daqueles atingidos diretamente por ela, a saber: trabalhadores, empresários e governo.

Para cumprir tal objetivo, este trabalho foi dividido em três seções: 1) Desenvolvimento periférico, concorrência e competitividade; 2) Evolução e regulamentação do mercado de trabalho no Brasil; e 3) Desenvolvimento, competitividade e reforma trabalhista.

Na primeira seção partiu-se da problemática específica do desenvolvimento de uma economia periférica como a brasileira e da dinâmica da concorrência no capitalismo contemporâneo. Na segunda – intitulada *Evolução e Regulamentação do Mercado de Trabalho no Brasil*, procura-se demonstrar, primeiramente, que no final do período da industrialização (1930-1980), mesmo com o avanço da regulação do trabalho no Brasil num contexto de elevado e

¹ Professores do Instituto de Economia da UNICAMP e pesquisadores do CESIT.

sustentado crescimento econômico e de tendência de estruturação do mercado de trabalho, a estrutura ocupacional brasileira ainda era marcada por baixos salários, expressiva informalidade, desigualdade dos rendimentos do trabalho e desigualdades regionais e setoriais – processo no qual o crescimento do emprego conviveu com o baixo grau de organização, eficiência e produtividade de parcela expressiva da estrutura produtiva. Argumenta-se que, apesar disso, esse processo de industrialização foi compatível com o aumento da expressão relativa do emprego assalariado associado a diversas formas de proteção trabalhista, social e previdenciária.

Na terceira seção, procurou-se problematizar a pertinência da atual reforma trabalhista no Brasil, considerando a dinâmica do capitalismo contemporâneo, do acirramento da concorrência internacional, de uma nova revolução tecnológica e produtiva e da reconfiguração do padrão de competitividade entre as nações, aliado a uma nova divisão internacional do trabalho e às características da economia e do mercado de trabalho brasileiro, fundado em baixos salários, estruturalmente desorganizado, extremamente heterogêneo. Em síntese, procurou-se demonstrar a inadequação da reforma trabalhista frente aos desafios para alcançar o desenvolvimento brasileiro contemporâneo, para melhorar a competitividade da economia nacional e a organização do mercado de trabalho. Mais precisamente, procurou-se destacar tendências de relativa regressão da posição dos protagonistas atingidos pela reforma, a saber: trabalhadores, empresários e governo.

1. Desenvolvimento periférico, concorrência e competitividade

Na melhor tradição do pensamento crítico latino americano sobre as especificidades do desenvolvimento periférico, Celso Furtado trata de forma notável “o processo histórico de desenvolvimento” (FURTADO, 1961). O seu ponto de partida é a economia política clássica e a ideia de excedente econômico, definido como a diferença entre consumo essencial e a renda disponível. Também parte da ideia de duas formas básicas de acumulação, quais sejam: por um lado, um padrão extensivo de acumulação, através da incorporação de novas áreas ao comércio e da expansão horizontal das atividades, que multiplicam as trocas, diferenciam a sociedade e produzem excedentes comercializáveis; e, por outro lado, um padrão intensivo de acumulação, tipicamente capitalista.

Para Furtado, o que diferencia o capitalismo de toda a história pretérita da humanidade é que a acumulação de capital é intensiva, sobretudo após a Revolução Industrial, o advento do sistema fabril e do setor de bens de produção. Com efeito, aponta que o padrão característico de acumulação na América

Latina foi extensivo e que, sob formas diversas, manteve-se desde o período colonial na grande lavoura açucareira, no tabaco, no ouro, no café (Cf. FURTADO, 1961; PRADO JÚNIOR, 1981, p. 31-32).

A reflexão de Furtado sobre o desenvolvimento está assentada fundamentalmente nas formulações de Raúl Prebisch, que estabeleceu as bases essenciais do pensamento crítico latino americano com a publicação do *Estudio Económico de América Latina*, em 1949, pela CEPAL. O ponto de partida de Prebisch é a ideia de desenvolvimento desigual da economia mundial e da assimetria da propagação do progresso técnico, visto como a essência do desenvolvimento econômico. Desta maneira, estabelece-se um padrão de organização da economia mundial assentado nas relações entre países centrais – industrializados, com estruturas produtivas diversificadas – e países periféricos, caracterizados pela especialização produtiva, integrados à economia internacional como exportadores de bens primários (Cf. CARDOSO DE MELLO, 2009).

Partindo dos pressupostos básicos do pensamento cepalino, abriu-se caminho para a elaboração de uma “Teoria do Subdesenvolvimento”, conforme a terminologia empregada de maneira original por Celso Furtado (RODRIGUES, 2009, p.409). Para Furtado, deve-se pensar o subdesenvolvimento como consequência da rápida propagação de novas formas de produção, partindo de um número limitado de centros irradiadores de inovações tecnológicas, em um processo tendente à criação de um sistema econômico de âmbito planetário. Portanto, segundo ele, o subdesenvolvimento deve ser pensado como uma criação do desenvolvimento, isto é, como consequência do impacto, em grande número de sociedades, de processos técnicos e de formas de divisão do trabalho irradiados do pequeno número de sociedades que se haviam inserido na Revolução Industrial em sua fase inicial, ou seja, até fins do século XIX. As relações que se estabelecem entre esses dois tipos de sociedades envolvem formas de dependência que tendem a autoperpetuar-se no livre jogo das forças de mercado. Assim, o subdesenvolvimento não pode ser estudado como um momento do processo de desenvolvimento, mas integrado a um mesmo processo histórico, ligado à criação e à forma de difusão do processo de acumulação (FURTADO, 2003, p.88)². Nestes termos, também afirma que o desenvolvimento, além de ser o fenômeno de aumento da produtividade do fator trabalho, é um processo de adaptação das estruturas sociais a um horizonte em expansão de possibilidades abertas ao homem pelo desenvolvimento capitalista. Para ele, dessa forma, as dimensões do desenvolvimento – econômica, social e cultural – não podem ser captadas senão em conjunto” (FURTADO, 2003, p.101).

2 *A hegemonia dos Estados Unidos e o subdesenvolvimento da América Latina* foi publicado originalmente em 1973. Citamos uma versão revisada e atualizada do mesmo livro.

A partir dessas definições amplas relativas ao excedente econômico e a padrões distintos de acumulação, Furtado observa que um país subdesenvolvido não é simplesmente atrasado, mas, sim, integra o outro lado da moeda do desenvolvimento capitalista. Portanto, nos termos de Furtado, não se trata da existência de países adiantados e atrasados, mas de países desenvolvidos e subdesenvolvidos, que estão submetidos a uma divisão internacional do trabalho que mantém, estes últimos, em posição subordinada.

Nestes termos, somente a industrialização poderia romper com o subdesenvolvimento. Ao estabelecer um padrão intensivo de acumulação, como nos países desenvolvidos, seria possível automatizar o desenvolvimento, romper com a divisão internacional do trabalho e a decorrente subordinação, assim como criar as condições para a liquidação da miséria e para a efetiva constituição da nação (Cf. FURTADO, 1969). De fato, o que se inaugura no Brasil, a partir do início da década de 1930, é um processo onde a acumulação passa a se assentar na expansão industrial, num movimento endógeno de acumulação, que reproduz conjuntamente a força de trabalho e parte crescente do capital. Um processo restringido, inicialmente, pela estreiteza das bases técnicas e financeiras, incapazes de viabilizar o núcleo fundamental da indústria de bens de produção e, assim, autodeterminar o processo de desenvolvimento industrial, mas que se completaria, décadas mais tarde, com os esforços do segundo governo de Vargas, assim como no Plano de Metas de Juscelino (CARDOSO DE MELLO, 2009). A luta pela industrialização, portanto, toma a forma da luta contra o subdesenvolvimento. Nas condições do desenvolvimento periférico, conforme pensado por Prebisch, a industrialização não poderia ser produzida pelo livre jogo das forças de mercado e dos interesses privados, mas apenas com a liderança do Estado. Frente às questões da industrialização, as alternativas de desenvolvimento do capitalismo e do avanço da industrialização no Brasil envolviam um conjunto complexo de instrumentos, quase indissociáveis, atuando sobre as diferentes áreas de conflitos e articulação de interesses. Sônia Draibe afirma que

visto como um todo o processo de industrialização, uma das condições para a atualização e mesmo a concretização das tendências de direção seria o controle do Estado, uma vez que só nele se completava a capacidade de articulação dos distintos interesses e do estabelecimento das alianças políticas sobre bases estáveis (DRAIBE, 1985, p.41).³

3 Para Draibe, um Estado com certa autonomia de ação pela heterogeneidade de suas bases de apoio, mas com limites dados pelas contradições inerentes aos diversos interesses representados nessa mesma base social.

A industrialização toma, portanto, a forma de uma luta nacional bem sucedida de integração do país aos circuitos mais dinâmicos do desenvolvimento capitalista sob o padrão da Segunda Revolução Industrial, a partir de uma posição periférica. Em larga medida, os trabalhos relativos à teoria do subdesenvolvimento são produzidos quando a industrialização já era vencedora no Brasil de Getúlio Vargas e de Juscelino Kubitschek. Assim, no caso brasileiro, a questão do subdesenvolvimento foi sendo progressivamente debatida em torno dos resultados da industrialização do Brasil pós 1960. Evidentemente, um debate marcado pelos rumos do país a partir do "Golpe de 1964".

Com o olhar crítico que sempre o notabilizou, Celso Furtado passa, então, a fazer a crítica da economia e da sociedade construídas a partir da industrialização. Considerando o fato inequívoco de que a industrialização foi adiante no Brasil, afirma que continuamos subdesenvolvidos, tendo em vista que o subdesenvolvimento caracteriza-se, antes de tudo, por um desequilíbrio social gravíssimo e pela exclusão social das maiorias. Neste sentido, trata-se de um caso de subdesenvolvimento industrializado. A ideia de desenvolvimento, em Furtado, pressupõe, portanto, uma sociedade minimamente igualitária, entendida como aquela onde foram supridas todas as necessidades básicas de todos (Cf. FURTADO, 1972).

Tendo em vista o caráter conservador do processo de modernização do país, a partir de 1964, não foi isso que se assistiu no Brasil. Muito ao contrário, avança de forma brutal a diferenciação dos padrões de consumo para alguns, antes que fossem supridas as necessidades básicas da coletividade, entendidas como direitos de cidadania. O modelo de desenvolvimento excludente e concentrador de renda acabou por bloquear as possibilidades do avanço de um estilo de desenvolvimento capitalista mais inclusivo e igualitário, que pudesse produzir uma sociedade mais homogênea, conforme as experiências dos países centrais no pós-guerra.

Sob a "ordem de 64", o bem sucedido processo de industrialização acabou por não superar o subdesenvolvimento. Por um lado, pelas fragilidades econômicas, que foram explicitadas frente às transformações da economia mundial ao longo da década de 1970: em meio a uma nova revolução tecnológica e produtiva e às radicais mudanças no campo financeiro internacional, as fragilidades das estruturas internas de financiamento e de inovação tecnológica explicitaram-se de forma dramática. Conforme percuciente análise de Maria da Conceição Tavares, fragilidades que persistem porque, ao longo do processo de industrialização, copiamos tudo, menos o que é essencial numa estrutura capitalista moderna: formas de organização capitalistas capazes de assegurar um mínimo de capacidade autônoma de financiamento e inovação (Cf. TAVA-

RES, 1982). Por outro lado, porque nos quadros do processo de modernização conservadora, não foram feitas reformas de caráter democrático capazes de produzir uma sociedade mais igualitária (reforma agrária, reforma tributária, reforma urbana, reforma na política social etc), que avançaram nos países desenvolvidos, sobretudo no pós-guerra (BARBOSA DE OLIVEIRA E HENRIQUE, 2010)⁴. De fato, os indicadores sociais no Brasil do início da década de 1980 expunham a enorme disparidade entre a capacidade de produzir riqueza de uma economia industrial complexa e as condições de vida de grande parte de sua população. A enorme desigualdade que cresceu entre 1960 e 1980 é um aspecto que caracteriza esse “capitalismo selvagem” (HENRIQUE, 1999).

Assim, chega-se ao final do período desenvolvimentista com uma sociedade deformada, fraturada, como afirma Furtado, da qual uma parte foi integrada aos padrões de consumo sofisticados do primeiro mundo, absorvida pelo centro, e a grande massa permaneceu excluída dos avanços materiais conquistados pelo país.

O que caracteriza, então, o período posterior a 1980? Naquilo que é essencial, a interrupção do processo de construção da nação diante dos novos desafios impostos às nações pela dinâmica do processo de globalização e de uma nova revolução tecnológica. Na verdade, o colapso econômico dos anos 80, sob os efeitos da “crise da dívida”, e o padrão liberal de inserção subordinada à globalização, na década de 1990, com seus desdobramentos estruturais para os anos 2000, desorganizou radicalmente o projeto nacional de desenvolvimento. Interrompeu-se, assim, o projeto de construção da nação, com um mínimo de igualdade social e civilizada. É isso que Furtado chamou de “uma construção interrompida” (FURTADO, 1992).

Várias dimensões poderiam ser analisadas em torno de tal interrupção. Em seu esforço crítico de interpretação sobre a formação e o desenvolvimento da economia brasileira, João Manuel Cardoso de Mello observa, de maneira precisa, em *Capitalismo Tardio*, que o movimento da economia e da formação de “um certo capitalismo” na América Latina foi complexamente determinado – em primeira instância, por fatores internos, e em última instância, por fatores externos. Somente assim, diz, “*nem a História aparece como singularidade irreduzível, nem como a realização monótona de etapas de desenvolvimento*

4 Como exposto por Carlos Alonso Barbosa de Oliveira e Wilnês Henrique, “os determinantes da pobreza e da exclusão social não podem ser deduzidos da estrutura econômica (...) Na verdade, os processos políticos, a maior ou menor presença dos interesses das camadas subalternas na atuação do Estado constituem momentos necessários na análise dos determinantes da pobreza”. Assim, afirmam que as razões da pobreza e da exclusão social no Brasil devem ser buscadas a partir de três eixos explicativos básicos: “a maneira como foi encaminhada a questão agrária, a especificidade do mercado de trabalho e a natureza das políticas sociais consideradas em seus traços histórico-estruturais”. (BARBOSA DE OLIVEIRA & HENRIQUE, 2010, p.7).

prefixadas” (CARDOSO DE MELLO, 1998, p.186), como se o destino da nação estivesse traçado, condenando-nos ao subdesenvolvimento e a inserção periférica. A maneira pela qual João Manuel Cardoso de Mello analisa o movimento da economia e a formação de um “certo capitalismo” na América Latina – e, em última instância, a sua determinação complexa – contribui com o esforço de interpretação do avanço liberal no Brasil a partir da década de 1990, considerando as mudanças no cenário internacional e os impasses internos herdados dos anos 80. Também repele a ideia de que tal avanço foi uma “singularidade irreduzível”, assim como a realização de uma etapa inexorável do desenvolvimento do país.

Apesar de situado entre os “reformadores moderados”, pelos organismos internacionais, o Brasil foi um *aluno exemplar* no que se refere a implementação de um projeto liberal de inserção ao processo de globalização. Ante os efeitos do colapso econômico da década perdida (anos 80), desde o início dos anos 90 foram implantados, aqui, com esmero, uma agenda de liberalização comercial e financeira, privatizações, reforma fiscal regressiva, maior flexibilização do mercado de trabalho, entre outros aspectos, que formaram uma teia complexa de reformas estruturais, envolta pela ortodoxia da política econômica, fundada em juros permanentemente altos, câmbio valorizado, sempre que possível, e uma política fiscal hostil ao avanço dos investimentos e das políticas públicas. Sob o espírito fundamentalista de combate à inflação dominante entre os condutores da política econômica e o avanço da liberalização cercada pelos interesses financeiros externos e internos, em conjunturas distintas, a obsessão pela estabilidade foi permanentemente acompanhada pelo aumento da instabilidade macroeconômica – seja por meio de uma grande expansão da dívida pública, seja através de instabilidade cambial – e pelo reduzido crescimento econômico (CARNEIRO, 2006).

No plano das relações Estado e Mercado, prevaleceu estruturalmente uma tendência de redução da capacidade de intervenção governamental em um país em que ela sempre foi imprescindível ao desenvolvimento – e que seria ainda mais diante dos desafios da globalização –, ao mesmo tempo em que se ampliou o poder dos mecanismos de mercado. Sob conjunturas diferentes, o traço estrutural mais profundo da história recente do país foi a sua marginalização dos circuitos mais dinâmicos do processo de globalização, das cadeias globais de valor e dos processos mais dinâmicos de inovação tecnológica e inserção no mercado mundial, que exacerbou a concorrência internacional e empresarial e ampliou a heterogeneidade das experiências nacionais de desenvolvimento entre os países centrais, entre estes e a periferia e entre os próprios países periféricos.

*Concorrência e competitividade
no capitalismo contemporâneo*

Na melhor tradição do pensamento social, a “comunidade de mercado” é a relação prática de vida mais impessoal em que os homens podem entrar. Não porque suponha uma luta entre seus participantes, mas porque despersonaliza e repudia todas as formas originais das relações humanas. O mercado, em contraposição a todas as outras comunidades, que sempre tiveram como suposto a confraternização pessoal e quase sempre o parentesco de sangue, é, em suas raízes, estranho a toda confraternização (WEBER, 1996, p. 494). Dito de outra forma, numa comunidade produtora de valores de troca, a acumulação de riqueza abstrata não é uma escolha dos indivíduos, mas uma necessidade engendrada pela concorrência, entendida como um processo de luta entre seus protagonistas – os empresários – cujo objetivo é excluir uns aos outros da comunidade. O progresso técnico é a arma utilizada, não para a competição como um fim em si mesmo, mas para eliminar a concorrência (BELLUZZO, 1998, p. 111).

É o que demonstra Marx, ao tratar da lei geral da acumulação capitalista. Em sua análise, a execução das leis de movimento desse modo de produção em busca da valorização, imersa no processo de concorrência generalizada, torna seu impulso natural à expansão ilimitada. Com efeito, a concorrência impõe produzir mais com menos, o que, por sua vez, depende (*ceteris paribus*) do rendimento do trabalho; este, por sua vez, depende da escala de produção e da potência do crédito, a mais temível arma no campo de batalha da concorrência. Nestes termos, a empresa capitalista individual não dispõe de recursos para responder às variações dos preços relativos, alterando sua localização espacial. Sob o império da concorrência generalizada, a empresa capitalista busca permanentemente condições de superar os limites impostos à livre mobilidade do capital pela natureza do capital fixo, e tais condições de livre mobilidade não se estabelecem mediante respostas à operação dos mercados, ou seja, do mecanismo de preços. O processo de concorrência envolve, ao mesmo tempo, a alteração do tamanho da firma, a diversificação da estrutura produtiva, e a existência de formas financeiras aptas a “descongelar” o capital já empregado e mobilizá-lo na direção de novos empreendimentos. Em outras palavras, o crucial na concorrência generalizada é a maior ou menor capacidade que as diversas unidades de capital apresentam para superar barreiras à sua expansão (BELLUZZO, 2012, p. 100).

A partir de Marx, Luiz Gonzaga Belluzzo insiste que numa economia de mercado – em uma “comunidade de mercado”, nos termos de Weber –, com grande concentração de capital fixo e dominância dos bancos na intermediação financeira, a dinâmica de longo prazo está fundada na busca do aumento da

produtividade social do trabalho, tornando-o mais potente, o que, por sua vez, impulsiona a competição feroz pela inovação tecnológica incorporada nas novas gerações de insumos e equipamentos. Este movimento só é possível através da concorrência generalizada que não decorre da ação racional dos agentes, mas se impõe sobre estes como força externa e irreversível. Nas palavras de Belluzzo, “é preciso reduzir o tempo de trabalho, inovar para bater o concorrente, buscar novos mercados, tentar ganhar a dianteira sempre, porque é impossível mantê-la” (BELLUZZO, 2009, p. 206).

Em sentido econômico racional, as regulações de mercado foram progressivamente sendo ampliadas com o incremento da liberdade formal de mercado e com a universalidade da mercantilização. Regulações de mercado “primitivas”, diz Weber, estiveram próximas da tradição e da magia; aquelas fundadas em convenções foram ajustadas ao *ancien régime*, numa simbiose entre a tradição e o poder absoluto. Regulações jurídicas ou de modo voluntário, são características de sociedades mercantis complexas e mais desenvolvidas, tanto pela força dos monopólios e sofisticação da atividade empresarial, quanto por parte da vida política organizada e materializada juridicamente que estabelecem normas para a concorrência (WEBER, 1996).

O estabelecimento de normas para a concorrência produz impactos diretos nas decisões de gasto dos empresários no que se refere à contratação de trabalhadores e à colocação em funcionamento dos meios de produção (máquinas, equipamentos e insumos). Tais decisões são tomadas a partir das *expectativas* dos empresários sobre o comportamento das receitas líquidas, deduzidos os custos salariais e o *custo de uso* do empreendimento em seu conjunto. Importante notar, conforme destaca Belluzzo, que a noção de *custo de uso* não se confunde com o de depreciação, mas envolve o risco não calculável de obsolescência econômica da empresa. Trata-se, na verdade, de incerteza decorrente da incapacidade de se antecipar ou prevenir a entrada no mercado de *concorrentes* mais competitivos, dotados de novas tecnologias, novos produtos ou novas formas organizacionais. Numa economia monetária da produção, o processo de concorrência exige dos empresários não apenas manter a empresa, mas os obriga, simultaneamente, à busca permanente da violação e da superação das normas de produção existentes. Em outras palavras, a classe empresarial capaz de gastar acima de sua renda corrente para enriquecer, deve, ao mesmo tempo, se submeter à disciplina implacável do movimento do conjunto, sobretudo do avanço da produtividade e das mudanças organizacionais das empresas-líderes. Estas últimas dizem respeito particularmente às inovações nas relações de trabalho – hierarquias empresariais e processos motivacionais – na procura incessante de padrões de gestão mais ajustados ao objetivo de suplantar os padrões estabelecidos (BELLUZZO, 2012).

O processo de globalização e a reestruturação do capitalismo global, iniciado na década de 1970, generalizou e intensificou, sobremaneira, a concorrência. Estabeleceu-se um novo padrão de competição, protagonizado pela grande empresa transnacional, que engendrou, por um lado, a centralização do controle empresarial, a partir dos movimentos de fusões e aquisições e, por outro, estabeleceu uma nova distribuição espacial da produção com a organização de cadeias globais de valor. Um duplo movimento de centralização do controle e descentralização da produção que provocou uma brutal alteração na natureza e na direção de novos investimentos e na instalação de nova capacidade produtiva. Em face da intensificação da competição protagonizada por grandes blocos de capital centralizados, buscou-se simultaneamente a desverticalização, externalização, e a diversificação espacial da base produtiva e o livre acesso a mercados.

Tal movimento promoveu uma reconfiguração da divisão internacional do trabalho e alterou radicalmente a participação dos países nos fluxos do comércio internacional. Uma reconfiguração assentada numa nova arquitetura financeira internacional e num novo padrão técnico-produtivo e organizacional que estilhaçou as estruturas estáveis que regulavam a concorrência internacional desde o final da Segunda Guerra Mundial.

Nos quadros de uma nova arquitetura financeira internacional e de uma revolução técnico-produtivo, Ajit Singh aponta, corretamente, dois importantes movimentos relativos à governança corporativa e ao padrão de concorrência entre os países emergentes. O processo de globalização, com o desenvolvimento de uma nova arquitetura financeira internacional para um mercado de dinheiro em expansão, promoveu uma metamorfose na governança corporativa, associada ao padrão de financiamento das empresas, com esmagador predomínio de fontes externas frente ao declínio relativo das inversões dos lucros acumulados. A aceleração do desenvolvimento do mercado financeiro internacional é uma das faces desse processo, assim como a distribuição dos lucros para investidores, produzindo um largo espaço de especulação com as fontes de financiamento das cadeias de valor internacionalizadas e ampliando a centralidade do mercado de capitais. Por outro lado, tal movimento que tem o protagonismo dos mercados financeiros mais profundos dos países centrais, implica o acirramento da concorrência entre os países emergentes no mercado de manufaturados. Esse é o espaço fundamental da concorrência na nova periferia globalizada. Trata-se de uma violenta concorrência no mercado de manufaturados travada sob as novas condições financeiras, tecnológicas e de governança corporativa, o que significa, concretamente, uma luta nacional para

a integração ativa ao processo de globalização sob bases internacionalizadas e instáveis (SINGH, 2003).

Neste padrão de organização empresarial e de acirramento da concorrência, a inserção nacional no processo de globalização acentua a importância de certas vantagens competitivas. Economia de escalas dinâmicas, processo cumulativo de aprendizado e desenvolvimento de produtos, vantagens logísticas, cooperação tecnológica, redes eletrônicas de intercâmbio, financiamento público para a competição, entre outros. Na verdade, a inserção nacional no processo de globalização implica enfrentar os desafios em promover uma “competitividade sistêmica” levando em conta a complexidade do processo de concorrência e do padrão de competitividade global, considerando que o desempenho empresarial depende e também é resultado de fatores situados fora do âmbito das empresas, como aspectos macroeconômicos, sociais, regionais, entre outros (COUTINHO, 1994).

Em outras palavras, trata-se de um problema central: a adequação das políticas nacionais ao movimento de expansão da economia global e de um cataclisma na divisão internacional do trabalho. Nestes termos, assistimos uma reconfiguração das relações entre os países centrais; entre os países centrais e periféricos; e mais, da própria posição relativa entre os países periféricos. Daí, pergunta-se: quem se saiu melhor nestas últimas três décadas? Sem dúvida, aqueles que fizeram políticas nacionais de absorção de tecnologia, adensamento de cadeias industriais, que apostaram no crescimento das exportações de manufaturados, tendo por base um câmbio real competitivo, um sistema de crédito articulado aos objetivos nacionais operando com juros baixos, redes domésticas de empresas, grandes investimentos em infraestrutura e logística.

O exemplo maior de sucesso é a experiência chinesa, combinando o máximo de competição – utilizando o mercado como instrumento de desenvolvimento – ao máximo de controle sobre as instituições centrais de uma economia competitiva moderna: o sistema de crédito e a política de comércio exterior – bancos, juros e câmbio (BELLUZZO, 2012). Tal arranjo produziu um crescimento acelerado da economia chinesa, enormes ganhos de produtividade, melhoria das condições sociais e drástica redução da pobreza nos últimos trinta anos. Exemplo concreto de dinamismo e competitividade, na China o salário médio por hora no setor industrial triplicou entre 2005 e 2016 em termos reais, chegando a US\$ 3,60, ultrapassando países como o Brasil, onde o salário médio por hora do setor industrial caiu de US\$ 2,90 para US\$ 2,70 ou o México, onde caiu de US\$ 2,20 para US\$ 2,10 (Gráfico 1).

GRÁFICO 1



Fonte: Euromonitor, 2017.

Por outro lado, a experiência latino-americana das últimas décadas, juntamente com um conjunto de países em transição no leste europeu, são exemplos de uma integração regressiva ao processo de globalização. Sob os auspícios do reformismo liberal do Consenso de Washington, foram protagonistas de uma “modernização restringida”, em face da abertura financeira, comercial e desregulamentação da conta de capitais, promotoras, em conjunto, de uma “modernização empresarial” que levou ao enfraquecimento estrutural da indústria manufatureira e à marginalização em relação aos movimentos mais dinâmicos do comércio internacional (SINGH, 2003). Na verdade, um processo de afastamento do movimento de reestruturação produtiva e financeira que deita raízes na década de 1970, aprofunda-se sob os efeitos da “crise da dívida externa” na década de 1980, e toma contornos dramáticos com a inserção passiva de corte liberal na década de 1990. Nos anos 2000, mesmo com uma integração precária aos segmentos mais dinâmicos da economia global, fundada na expansão do comércio internacional favorável à demanda de produtos primários, foi possível a retomada do crescimento econômico, que acabou por permitir – em condições políticas nacionais geralmente mais favoráveis – a melhoria das condições sociais em grande parte dos países da América Latina, inclusive no Brasil. Sem que isso funcionasse como bloqueio ao crescimento econômico ou à competitividade do país – na verdade, muito ao contrário – foi

possível aumentar o emprego e os salários, reduzir a pobreza, ampliar as políticas sociais e a proteção ao trabalho.

Em síntese, frente às características do desenvolvimento capitalista contemporâneo, esse conjunto complexo de condições abriu um leque de possibilidades de integração à economia global, constituindo uma nova periferia e promovendo novas relações e novos protagonistas. Ao mesmo tempo, isso afastou e isolou países, reforçando as assimetrias no plano internacional. O Brasil, protagonista de primeira grandeza dos processos de industrialização no século XX, exemplo de sucesso no que se refere à integração dinâmica de uma economia periférica ao mundo do pós-guerra, sob o padrão da segunda revolução industrial, mostra-se paralisado diante dos brutais desafios competitivos da economia global neste século XXI.

Depois da década perdida dos anos 80 e do fracasso, na década de 1990, da experiência de inserção de corte liberal no processo de globalização, o hiato do período 2003-2014, de crescimento com inclusão social, mostrou-se limitado, sem uma agenda de reformas estruturais a altura dos desafios hodiernos do desenvolvimento periférico, frente às fragilidades financeiras do país – com destaque para o estrangulamento financeiro do Estado – associadas à regressão produtiva, expressa por um intenso movimento de “desindustrialização”. Tal limitação se expressa de forma radicalmente regressiva após a queda da Presidente Dilma Rousseff, pelas idiosincrasias do governo do Presidente Michel Temer, inscritas em reformas de um limitado sistema de proteção social, da previdência social e da regulação das relações trabalhistas num mercado de trabalho historicamente desorganizado e fundado em baixos salários. Dito de outra maneira, a natureza das reformas propostas, centrada na ideia de ganhos de competitividade por reformas do mercado de trabalho e da proteção social, revela outra dimensão regressiva para um país continental como o Brasil. Indica uma estratégia limitada de inserção do país nas cadeias globais de valor fundada em atividades ligadas à produção de bens saláris, tais como alimentos e bebidas, têxteis, calçados etc. Isso significa participar do processo de concorrência global em setores produtivos menos dinâmicos e tecnologicamente mais precários e intensivos em mão de obra, diante de competidores estabelecidos – na maioria, asiáticos periféricos – com uma estrutura econômica e social mais ajustada à concorrência nesses setores.

Concretamente, concorrer em bens saláris com países como Bangladesh, Vietnã, Indonésia, Paquistão, entre outros, articulados ao poder produtivo concentrado na China, nas atuais condições da concorrência internacional imporia a necessidade de radicalização de uma estratégia de “competitividade espúria” que, sem a garantia de um “sucesso limitado” a esses setores mais

primitivos da estrutura produtiva mundial, colocaria em xeque a organização econômica e social do país e, ademais, a própria potência de um mercado interno de dimensões continentais.

2. Evolução e Regulamentação do Mercado de Trabalho no Brasil

Na etapa da industrialização brasileira (1930-1980), observa-se um processo de crescente estruturação do mercado de trabalho, especialmente associado ao aumento da participação do emprego formal no conjunto da população ocupada, como resultado da expansão das relações capitalistas de produção, de elevadas taxas de crescimento econômico, de geração de empregos nas empresas estatais e no setor público, nas grandes empresas estrangeiras, nas grandes e médias empresas privadas nacionais e, em menor medida, no segmento de micro e pequenas empresas - onde o crescimento do emprego conviveu com o baixo grau de organização, eficiência, produtividade e elevada informalidade e ilegalidade do trabalho.

Apesar desses avanços, no início da década perdida (anos 80), inúmeros estudos apontavam para a existência de um elevado excedente de força de trabalho, elevada participação das ocupações informais (em grande parte ilegais), uma estrutura ocupacional marcada pelos baixos salários, e para imensas desigualdades setoriais e regionais nas condições de trabalho (HENRIQUE, 1999; SANTOS, 2006).

Esse processo de expansão do emprego formal e de progressiva estruturação do mercado de trabalho brasileiro esteve assentado principalmente na transformação da economia puxada pelo desenvolvimento da indústria e pelos seus impactos positivos em diversos setores de atividade, viabilizando o surgimento de estruturas produtivas mais organizadas, eficientes e com níveis de produtividade compatíveis com as despesas associadas aos direitos trabalhistas, sociais e previdenciários que foram sendo criados, expandidos e que conformaram os direitos garantidos em torno da Consolidação da Legislação Trabalhista (CLT, 1943).

Assim, mesmo com enormes problemas observados no mundo do trabalho brasileiro, a progressiva elevação do emprego formal no conjunto dos ocupados, especialmente nas regiões que mais se beneficiavam do processo de industrialização, trazia consigo o importante potencial de melhoria nas condições e nas relações de trabalho, na medida em que, mesmo num mundo do trabalho marcado por enormes e diversas precariedades, o ritmo de expansão do emprego de melhor qualidade - num contexto de elevado crescimento da

população economicamente ativa e da demanda por emprego – aparecia como um motor do aumento progressivo dos trabalhadores situados nas melhores ocupações, em condições de trabalho e de rendimentos reguladas pela CLT, e em menor medida por negociações e/ou acordos coletivos de trabalho.

Portanto, ainda que marcado por enorme exclusão social, heterogeneidade da estrutura produtiva, desigualdade regional, pelos baixos salários, pelo trabalho infante-juvenil, pelas diversas formas de trabalho informal e ilegal, pelo emprego doméstico e diversas formas de trabalho em condições análogas à escravidão, esse processo de industrialização foi compatível com o aumento da expressão relativa do emprego assalariado associado a diversas formas de proteção trabalhista, social e previdenciária.

E é nesse sentido que se pode compreender a resistência de diversos segmentos produtivos – mais ou menos atrasados – em relação à CLT, à organização sindical, às greves, à política salarial, ao valor do salário mínimo; segmentos que agiram e reagiram, de modo mais ou menos intenso, em diversos momentos desse período de industrialização: as formas de financiamento, organização e representação sindical estão atreladas à legislação e ao controle do Estado; a oligarquia agrária impede a extensão da CLT para os trabalhadores rurais; e o valor do salário mínimo e/ou os índices de reajustes salariais são considerados – por expressiva parte da burguesia urbana, rural e da classe média – exagerados, inflacionários, incompatíveis com a situação da economia, das empresas ou das famílias. Para grande parte da sociedade melhor posicionada econômica e socialmente, os resultados da política de valorização salarial e de um marco regulatório de direitos sociais e trabalhistas seriam marcados pelo “populismo” de governos irresponsáveis, defensores de uma “república de sindicalistas” ou aliados do comunismo.

No contexto do Golpe civil-militar de 1964, mesmo ainda não incorporando dezenas de milhões de trabalhadores informais, de empregados domésticos – especialmente nas regiões pobres e não industrializadas, nas áreas ainda dominadas pelo “coronelismo”, no trabalho rural, nos pequenos negócios de menor produtividade na indústria e nos serviços –, o ataque aos direitos trabalhistas, sindicais e sociais aparece com força ainda maior na crítica ao Governo de João Goulart e nas reformas promovidas pelo regime autoritário. As mudanças que promoveram o fim do “Estatuto do Trabalhador”, e da estabilidade no emprego, não estavam associadas apenas à superação do “passivo trabalhista” das empresas, com a criação do FGTS, mas também associavam-se à busca de maior flexibilidade nas formas de contratação, de maior flexibilidade e de redução dos salários e de outras despesas trabalhistas através da intervenção nos sindicatos, e às políticas salariais que levaram a um brutal arrocho do salário mínimo e dos salários em geral.

No contexto de forte crescimento econômico e do emprego no período do “milagre econômico” brasileiro (1968-1973) – que ainda se manteve com taxas médias elevadas até 1980 –, essas mudanças conformaram uma das peças centrais no profundo aumento da desigualdade e da exclusão social. Parcela imensa da massa trabalhadora brasileira não teve incorporados – em seus salários, direitos sociais e trabalhistas – os ganhos correspondentes a esse período de elevado ritmo de crescimento, expressivo aumento da renda per capita e de transformação da estrutura produtiva. Mesmo nesse contexto, a classe dominante, no regime ditatorial, não aceitava como algo necessário ou mesmo compatível uma política de elevação dos salários do conjunto dos trabalhadores. Assim, especialmente pelo arrocho do salário mínimo, mas também pela elevada expressão do trabalho ilegal e informal, e pela brutal dominação e exploração do trabalho no meio rural, expressiva parcela dos trabalhadores foi excluída desses ganhos, enquanto uma tendência inversa ocorria para aqueles trabalhadores melhores posicionados no mercado de trabalho, para os situados em ocupações de classe média assalariada com maior formação e qualificação profissional (como profissionais de nível médio ou superior de escolaridade, técnicos qualificados, administradores, engenheiros etc.), assim como profissionais liberais (médicos, dentistas, advogados etc.) e proprietários de pequenos, médios e grandes negócios.

Essa dinâmica contribuiu não somente para ampliar a desigualdade social, mas também para criar uma brutal desigualdade dentre os detentores de rendimentos do trabalho, ou seja, uma profunda abertura do “leque salarial” (BALTAR & DEDECCA, 1992). Ao final dessa etapa, ter um vínculo de emprego – mesmo que protegido pela CLT – ainda não era um elemento diferenciador para se deixar ou não a condição de pobreza, como já ocorria há muitos anos nos países desenvolvidos.⁵ Assim, mesmo num contexto de prosperidade econômica e de implementação de políticas públicas e trabalhistas, a forte concentração do poder entre os mais ricos contribuiu para que a sociedade salarial fosse assentada num mercado de trabalho fortemente desorganizado, que constituiu-se como uma das peças centrais de uma sociedade fortemente desigual e marcada pela fome, miséria extrema, explosão migratória, precariedade urbana e exclusão social, mesmo tendo alcançado o patamar de economia mais industrializada da América Latina, com o oitavo maior PIB do mundo em 1980.

Mesmo com o crescimento econômico e a tendência à estruturação do mercado de trabalho brasileiro, no final dos anos 80 era significativa a

⁵ Além disso, diversas políticas públicas e sociais (nas áreas de habitação, saneamento, saúde, educação, acesso à terra, crédito, entre outras) também excluíram a maior parte da massa trabalhadora.

proporção de trabalhadores por conta própria e sem carteira assinada⁶. Em geral, ocupavam atividades instáveis, sem regularidade ou continuidade. Mesmo dentre os empregados não agrícolas formais, aqueles do segmento de médias, micro e pequenas empresas representavam 13 milhões, muitos dos quais apresentavam precária inserção ocupacional, com rebaixados rendimentos, benefícios, condições de trabalho e participação sindical. Em 1980, os 5% mais ricos concentravam 37,9% dos rendimentos do trabalho, contra 34,1% em 1970 e 28,3% em 1960. Os rendimentos do trabalho dos 50% mais pobres caíram de 17,4% do total em 1960, para 14,9% em 1970 e, para apenas 12,6%, em 1980. Nesse período, o índice de Gini aumentou de 0,49, para 0,56 e alcançou 0,59 em 1980 (BALTAR & GUIMARÃES NETO, 1987; BALTAR & DEDECCA, 1992; HENRIQUE, 1999).

Mesmo concentrando parte de sua estratégia de ganhos de competitividade naquilo que foi chamado pela CEPAL de “competitividade espúria”, numa estratégia de crescimento e de competição internacional assentada em baixíssimos salários, câmbio desvalorizado e produtos de reduzido valor agregado, o forte processo de modernização produtiva com elevados ganhos de produtividade e concentração de seus benefícios nas classes mais abastadas deixou ainda mais claro que o patamar anterior dos rendimentos e os direitos sociais e trabalhistas da massa trabalhadora não era de forma alguma incompatível com o crescimento econômico e o desenvolvimento produtivo. Isso porque os enormes ganhos de produtividade poderiam ter sido distribuídos à massa trabalhadora, num processo de combate à pobreza e de menor exclusão social, capaz ainda de elevar o patamar salarial e de direitos do conjunto da massa trabalhadora, ao contrário do que a ortodoxia conservadora defendera na crise dos anos 60 e durante praticamente todo o período do regime militar.

Ao final, ficou mais evidente que esse processo expressou a enorme concentração do poder político na classe dominante e na classe média, num regime ditatorial suportado por uma ideologia que era apresentada como expressão da aplicação de corretas políticas econômicas, derivadas de uma única interpretação correta da “ciência” econômica, e blindada pela ditadura e por seus defensores das críticas de representar um projeto político e econômico antipopular, defensor dos interesses da plutocracia brasileira e, ainda, insuficiente para dar ao país vantagens consistentes, sustentáveis e duradouras na

6 Mesmo nas atividades não agrícolas, os trabalhadores informais representavam, em 1980, cerca de 30% do total; dos quais cerca de 3,5 milhões eram trabalhadores por conta própria, 2,5 milhões assalariados sem carteira que trabalhavam em microempresas e unidades familiares, 800 mil eram trabalhadores sem remuneração. Assim, muitos desses trabalhadores com carteira assinada enfrentavam elevada rotatividade no emprego, em ocupações geralmente associadas a baixos rendimentos do trabalho e baixos salários (BALTAR & DEDECCA, 1992; HENRIQUE, 1999).

sua capacidade de dar continuidade a um crescimento econômico sustentado e de aumentar os ganhos competitivos da estrutura produtiva brasileira. As transformações na economia mundial e a crise brasileira dos anos 80 deixariam muito explícitas as contradições e a incapacidade desse modelo ter representado um efetivo processo de desenvolvimento – que somente ganha verdadeira expressão com a inclusão social.

A crise da dívida externa, o “ajuste” recessivo e exportador, o rápido crescimento do desemprego no início da década, a progressiva aceleração da inflação, a forte queda no ritmo médio de crescimento econômico da década (para cerca de 3%), a deterioração e o aumento da informalidade na estrutura ocupacional, a forte queda dos salários reais provocada principalmente pela aceleração inflacionária – mesmo num contexto de “redemocratização” e de ressurgimento do movimento sindical –, conformaram um momento de ruptura com a trajetória anterior de acelerado crescimento econômico.

Apesar dos fortes impactos da crise, as mudanças políticas da década mostraram a importância da correlação de poder na determinação de diversos aspectos associados às condições de trabalho, de organização sindical e de direitos trabalhistas e sociais. Mesmo nesse contexto nacional de crise econômica praticamente permanente – e de um cenário internacional em profundas transformações econômicas, políticas e ideológicas –, importantes políticas e direitos sociais e trabalhistas foram implementados, especialmente com a nova Constituição de 1988 (como as políticas de indexação salarial, o seguro desemprego, a multa de 40% na demissão imotivada; o SUS; as bases de constituição do Fundo de Amparo ao Trabalhador e da Seguridade Social, entre tantas outras).

Ainda que boa parte da crise tenha recaído sobre os mais pobres e sobre a massa trabalhadora também nos anos 80, especialmente em função do aumento da informalidade na estrutura ocupacional e dos fortes impactos da inflação e dos fracassados planos de estabilização sobre os salários, a experiência dos anos 80 mostra que a correlação de forças na sociedade foi um instrumento fundamental para que o padrão de regulamentação e de proteção trabalhista e social não fosse destruído ou rebaixado. Ao contrário, expressando as novas relações sociais e de poder nesse processo de “redemocratização”, esse patamar foi ampliado, pelo menos na esfera institucional, já que na esfera concreta o mundo do trabalho caminhou para uma deterioração e precarização, com avanços da informalidade, do trabalho doméstico, da terceirização e de outras formas de trabalho precário, mesmo sem grandes mudanças legais adversas à massa trabalhadora.

No entanto, as mesmas forças que conduziram a economia para o caminho daquilo que eles chamaram de “ajuste” exportador para o pagamento

da dívida externa, que acabou por beneficiar exportadores, o agronegócio, os credores externos e o sistema bancário e financeiro nacional com os ganhos da “ciranda financeira” e da inflação, não demoraram a usar suas interpretações da “ciência” econômica para precocemente atacar os trabalhadores com críticas à Constituição Cidadã de 1988 e com a progressiva adesão aos preceitos liberais do “Consenso de Washington”, já no Governo Collor e, principalmente, nos dois mandatos do Presidente Fernando Henrique Cardoso.

O novo modelo econômico que seria, nessa perspectiva, capaz de melhorar a vida dos brasileiros, não deixou de apresentar como um de seus pilares as críticas ao padrão de regulamentação do trabalho no Brasil. Desde as primitivas críticas aos marajás do serviço público, passando pela acusação de haver um “inchaço” de servidores públicos, pela defesa de privatizações e as novas estratégias empresariais de “enxugamento” de quadros de funcionários, o centro das críticas ao padrão de regulação do trabalho rapidamente passou a ser a CLT, a suposta rigidez do mercado de trabalho, os elevados encargos sociais como explicação para os baixos salários e elevados (*sic*) custos trabalhistas (PASTORE, 1994; ZYLBERSTEIN, 1998). Com essas hipóteses não comprovadas, os liberais aprofundam a defesa da necessidade de flexibilizar as relações de trabalho, ou seja, as formas de contratação, de uso e de remuneração da força de trabalho (AMADEO & CAMARGO, 1995; CAMARGO, 1996); e de privilegiar o negociado sobre o legislado, com propostas de retirada de garantias legais mínimas nas relações de emprego. Assim, diversas medidas de flexibilização, assentadas nos falsos pressupostos de elevado custo e rigidez nas relações de trabalho foram implementadas nos anos 90.⁷

Essas críticas ocorrem mesmo num contexto de progressiva precarização do mercado de trabalho, de baixíssimos salários, de elevado desemprego, que contribuíam para manter o custo do trabalho no Brasil num patamar muito reduzido – diferentemente da situação do custo do trabalho nos países desenvolvidos e mesmo em alguns países em desenvolvimento. Em 1993, o custo do trabalho em dólar no setor manufatureiro brasileiro era de apenas US\$ 2,68, contra cerca de US\$ 25,0 na Alemanha, US\$ 20,0 na Holanda, US\$ 17,0 no Japão, pouco mais de US\$ 16,4 nos EUA e na França, US\$ 15,00 na Itália e na Finlândia, US\$ 12,00 no Reino Unido, Irlanda e Espanha. Em países ainda em etapa de desenvolvimento, alcançava cerca de US\$ 5,0 em Taiwan, Singapura e Coréia do Sul – o mesmo patamar de alguns países menos desenvolvidos da Europa, como Portugal. E em países menos desenvolvidos como o México era muito próximo ao Brasil, US\$ 2,4 (SANTOS, 1996).

7 Sobre essas medidas veja, por exemplo, Krein (2013) e Filgueiras (2012).

Como resultado das políticas neoliberais, ao longo dos anos 90 o mercado de trabalho brasileiro passou a ser cada vez mais marcado por um processo de desestruturação (BALTAR, 2003)⁸; por uma tendência de queda dos salários reais, pela crescente perda de participação do emprego formalizado nas empresas e no serviço público; por aumento do emprego dos pequenos negócios precários, de microempresas, do emprego doméstico, e do trabalho por conta própria de rua, na prestação de serviços mal remunerados às famílias e às empresas, criados como estratégia de sobrevivência num contexto de elevado e crescente desemprego produzido pelas reformas e políticas macroeconômicas neoliberais (BALTAR, 2003; SANTOS, 2006; KREIN, 2007). Mesmo com enorme flexibilidade (BALTAR & PRONI, 1996), informalidade e custos do trabalho relativamente reduzidos, num contexto de baixo crescimento, elevação do desemprego e queda salarial, e com um movimento sindical na defensiva (CARDOSO, 2003), diversas propostas de flexibilização e retirada de direitos trabalhistas foram sendo aprovadas e outras continuaram tramitando no Congresso Nacional até o último ano do Governo FHC, em nome da modernização de uma “atrasada” legislação trabalhista, que sequer tinha alcançado a grande maioria dos trabalhadores brasileiros. Nessa perspectiva dos defensores do projeto neoliberal, o povo, os trabalhadores e seus mínimos direitos, assim como a Constituição Cidadã não cabiam no Brasil que buscavam construir.

No conjunto do período 1990-2002, observa-se uma forte perda de expressão do emprego formal na estrutura ocupacional e do aumento da informalidade e do trabalho precário associados a baixos salários. Reduz-se a participação do emprego industrial, da grande empresa e do setor público no conjunto da estrutura ocupacional, elevando a participação do trabalho não assalariado por conta própria e o não remunerado; do emprego assalariado sem carteira; do emprego assalariado no segmento de micro e pequenas empresas; dos trabalhadores em cooperativas, terceirizados, contratados como pessoas jurídicas, assim como ampliam-se os contratos atípicos – a tempo determinado, parcial, estagiários, aprendizes (SANTOS, 2006; KREIN, 2007). Ao contrário das promessas de geração de empregos e dos salários, que seriam promovidas por essas medidas de flexibilização, o que se viu nessa década foi um crescente processo de precarização do trabalho, forte queda dos salários reais e o desemprego alcançando patamares recordes no final do governo FHC.⁹

8 Esse processo de desestruturação do mercado de trabalho brasileiro esteve fortemente concentrado no período 1997-2002 (Cf. SANTOS, 2006; BALTAR, 2003; POCHMANN & FAGNANI, 2005; KREIN, 2007).

9 A taxa anual de desemprego total (aberto e oculto) da PED (SEADE/DIEESE) passou, na Região Metropolitana de São Paulo, de 13,2% em 1995, para 19,0% em 2002, ano em que a taxa de desemprego aberto da Pesquisa Mensal de Emprego (PME) do IBGE para o conjunto do país alcançou 10,5%. Nesse processo, ficou evidente a inexistência de relação entre as medidas de flexibilização e de redução dos encargos sociais com as prometidas

Tendo o nível de emprego, de salários, e de diversas condições de trabalho e de financiamento da proteção social uma forte relação com o comportamento macroeconômico – e com o ritmo e as características do crescimento econômico –, o que se viu foi o país apresentar a menor taxa média anual de crescimento econômico, desde os anos 30. Mesmo tendo a taxa de câmbio uma direta relação com o custo do trabalho de referência (em dólares) para a competitividade internacional, o que se viu foi uma forte valorização da moeda nacional entre 1994 e o início de 1999, que elevou o custo do trabalho, gerou um insustentável déficit na balança comercial, favoreceu o sistema financeiro nacional e internacional e levou o Brasil a um brutal endividamento externo e a uma crise externa, que tiveram como desdobramento novamente a submissão do país aos ditames das políticas de “ajuste” recessivo e geradora de desemprego, impostas pelo FMI a partir de 1998.¹⁰

Mesmo com a precarização do trabalho ao longo de praticamente toda a década, e com elevada valorização cambial (1994 e 1999), o custo horário do trabalho na indústria manufatureira brasileira passou de cerca de US\$ 2,7 em 1993 – antes da valorização cambial – para o máximo de US\$ 5,8 em 1996, caindo após a desvalorização cambial para um patamar menor do que no início da década: US\$ 2,6 em 2002. De acordo com Santos (2006a),

em 2004, o custo do trabalho brasileiro era 13,7% menor do que o de 2000, redução que, dentre os países considerados, somente ocorreu para Taiwan e Japão, mas num ritmo bem menor. Em todos os demais países ocorreu aumento do custo do trabalho; na maioria deles num ritmo superior a 40%. Também é importante observar que, entre 1990 e 2004, enquanto na maioria dos países considerados ocorreu expressiva elevação do custo do trabalho, no Brasil o custo do trabalho neste último ano estava num patamar menor do que em 1990.

Também as privatizações representaram uma forte elevação dos custos das empresas, como são fartamente conhecidos os casos de grande elevação dos preços da energia elétrica, dos transportes com os pedágios, entre outros. Desde as medidas de combate à inflação em 1994 e diante da crise de 1998/1999, com progressiva criação e elevação de impostos (CPMF) sobre preços – mas redução e/ou eliminação de impostos de renda sobre os mais ricos, com a eliminação de impostos sobre lucros e dividendos das pessoas físicas – a carga tributária

melhorias na geração de empregos, na formalização de vínculos trabalhistas e na elevação dos salários.

¹⁰ De acordo com os dados do Banco Central (2006a), observa-se claramente que a valorização da moeda brasileira (meados de 1994 ao início de 1999) foi o fator responsável pela elevação do custo do trabalho nos anos 90. Após a desvalorização cambial, esse custo se reduziu brutalmente, chegando em 2003 ao menor patamar desde 1989 e, em 2006, quando a moeda brasileira já estava se sobrevalorizando novamente, o patamar do custo do trabalho ainda era menor do que o do início dos anos 90 (SANTOS, 2006a).

elevou-se em quase 10 pontos percentuais do PIB, elevação muito concentrada em mecanismos de tributação que afetaram os custos e os preços, reduzindo a competitividade da produção nacional. Nesse contexto de uma política econômica neoliberal, também a redução de impostos de renda sobre os mais ricos, a desoneração da folha de pagamento das MPE, a elevada carga de juros, os impactos negativos da privatização em vários setores foram fatores que contribuíram para a paralisia do Estado e a redução do investimento em infraestrutura, contribuindo também para a elevação de custos das empresas. Assim, as medidas de flexibilização e de redução de direitos e de encargos sociais, num país marcado por uma estrutura ocupacional de baixos salários e elevada informalidade somente pode ser vista como forma de financiar os ganhos das classes proprietárias – nacionais e internacionais –, e que não criou qualquer condição para o desenvolvimento do país, para elevar a competitividade e melhorar a inserção do país numa economia globalizada, e, muito menos, para gerar emprego, considerando que a taxa de desemprego alcançou níveis recordes no final dos anos 90 e início dos anos 2000 (BALTAR ET AL., 2010).

Entre 2002 e 2014 – especialmente a partir de 2004 –, os dados mostram que o emprego assalariado formal do setor privado aumentou 51%, com uma progressiva e sustentada queda da taxa de desemprego, de 13,9% em 2002 para 5,9% em 2014. Nesse último período, dentre o total de ocupados, o conjunto de trabalhadores informais foi reduzido de 55,8% para 41,2%, e dentre os assalariados a informalidade caiu de 39,6% para 29,2%, movimento que ocorreu também dentro do segmento de trabalhadores domésticos, empregadores e conta própria, com a formalização de assalariados pelo registro em carteira, formalização de empresas (Simples e MEI) ou por aumento dos contribuintes à previdência social (KREIN ET AL., 2017). Tudo isso ocorreu também num contexto de expressiva elevação do valor real do salário mínimo e dos salários em geral, processo que se estendeu até 2014, mesmo passando por uma das maiores crises do capitalismo mundial em 2008/2009 (CARDOSO JR, 2007; BALTAR ET AL., 2010; SANTOS & KREIN, 2012; KREIN ET AL., 2017).¹¹

Nesse período, mesmo com a manutenção de elevadas taxas de juros, câmbio valorizado em sua maior parte (MANZANO ET AL., 2014), manutenção da estrutura tributária anterior, a retomada do crescimento econômico e a implementação de importantes políticas sociais, industriais, creditícias, tecnológicas e de desenvolvimento (BIELCHOWSKY, 2012), inclusive regionais, deixou ainda mais claro – juntamente com a experiência fracassada dos anos 90 – que

¹¹ Vários outros importantes aspectos caracterizaram esse movimento de melhorias no mercado de trabalho, inclusive o forte combate ao trabalho infantil e ao análogo à escravidão, assim como a redução do trabalho infante-juvenil, associada a políticas de combate à fome e extrema pobreza e a políticas sociais. A esse respeito veja também Santos & Gimenez (2015).

o caminho para o desenvolvimento do Brasil não foi impossibilitado pelo padrão de regulação trabalhista. Ao contrário, apesar do avanço da terceirização e de formas atípicas e ilegais de contratos de trabalho (SANTOS & KREIN, 2012; KREIN & BIAVASCHI, 2015), a taxa média de crescimento econômico superou as taxas médias da década de 1980 e 1990, criando um contexto de progressiva redução da desigualdade entre os trabalhadores, da miséria e da exclusão social, para o qual não somente as políticas sociais foram de extrema relevância, mas também as importantes melhorias do mercado de trabalho no conjunto da estrutura ocupacional.

O emprego formal cresceu mais ainda em regiões mais pobres e pouco industrializadas, com os impactos positivos de políticas sociais e de desenvolvimento. Em algumas metrópoles, a economia aproximou-se do pleno emprego em 2014, situação claramente alcançada para o conjunto do país pelo menos para a população ativa com 50 anos ou mais. O processo de formalização afetou fortemente o segmento de micro e pequenas empresas e de empreendedores individuais, com as alterações na política do Simples (SEBRAE NACIONAL 2012; DELGADO 2007; KREIN ET AL., 2017) e a criação da Lei do Microempreendedor Individual (MEI) (SANTOS, 2012), sem a retirada de direitos de seus trabalhadores. Embora esses segmentos de MPEs ainda continuem responsáveis pela maioria dos trabalhadores ilegalmente contratados sem carteira de trabalho assinada, na ausência de políticas adicionais de fiscalização e de punição, entre 2002 e 2013, a informalidade dentre os trabalhadores de empresas de até 2 empregados caiu de 77% para 61%, de empresas de 3 a 5 empregados de 61% para 44%, de empresas de 6 a 10 empregados de 42% para 23%, e de 11 ou mais empregados de 16% para 8% (KREIN ET AL., 2017). Mesmo após esse conjunto de melhorias no mercado de trabalho, observa-se que o salário horário da indústria no Brasil, segundo dados do Euromonitor, já era menor em 2016 do que em 2005. Também era praticamente o mesmo da Argentina; pouco acima de países menos industrializados como México, Tailândia e Colômbia; e de forma impressionante e exemplar, já era menor no Brasil do que na China, país cuja estratégia bem sucedida de desenvolvimento, ao contrário do que é muito propagado, não se assentou na promoção de baixos salários, mas em estratégias muito mais complexas e sofisticadas nesse contexto de globalização (conforme Gráfico 1)¹². Assim, os dados mostram que, mesmo após um período de cresci-

12 Segundo dados do *Bureau of Labor Statistics (BLS 2015)*, dos Estados Unidos, o custo do trabalho da indústria manufatureira em 2012 correspondia a menos de 25% dos observados na Alemanha, Austrália, Dinamarca, Suécia e Bélgica; menos de 20% dos observados na Suíça e na Noruega; menos de 30% do observado na França, Holanda e na Áustria; menos de 1/3 dos observados nos EUA, Japão, Canadá, Itália e Reino Unido e mais importante: era menos da metade do observado na Nova Zelândia, Cingapura, Coreia do Sul e cerca de 60% dos observados na Argentina, Israel e Grécia.

mento com melhorias das condições de trabalho e elevação dos salários, o custo do trabalho da indústria manufatureira no Brasil manteve-se, relativamente a outros países, num patamar reduzido. Também é muito importante destacar que alguns países, de custo do trabalho mais elevado do que o Brasil nos anos 90, como é exemplar o caso da Coréia do Sul, apresentaram aumentos expressivos em seus custos do trabalho da indústria manufatureira e, ao contrário do Brasil, mantiveram e/ou aumentaram suas condições de competitividade na economia global.

Portanto, a experiência revelada pelos diversos momentos e comportamentos diferenciados do mercado de trabalho brasileiro permite a conclusão de que nem a suposta (e não comprovada) rigidez do mercado de trabalho, nem o peso dos encargos sociais (do qual grande parte na realidade não é encargo social e sim rendimentos indiretos ou custos de direitos trabalhistas) (SANTOS, 1996), e nem o conjunto de regulação trabalhista garantido pela CLT foi, em qualquer momento, um impedimento para o crescimento econômico, para a geração de empregos, para o incremento da produtividade e da competitividade, ou mesmo para o aumento dos lucros dos proprietários (e dos ganhos dos rentistas) e elevação da desigualdade social e de rendimentos¹³ – como ocorreu mais acentuadamente na Ditadura civil-militar, mas também nos anos 80 e 90.

Ao contrário, a experiência brasileira deixa evidente que os momentos de retirada de direitos dos trabalhadores expressaram situações de correlações de forças políticas desfavoráveis à massa trabalhadora brasileira. Nesses casos, ou foram momentos sem dinamismo econômico, que não foram capazes de gerar emprego, formalização, aumento de salários ou inclusão social (caso melhor ilustrado pelo fracasso do projeto neoliberal dos anos 90); ou momentos de elevado dinamismo econômico, com geração de empregos, mas também sem elevação de salários, sem inclusão social, sem compatível redução da pobreza e com elevação da desigualdade (caso ilustrado pela Ditadura civil-militar de 1964).

De outro lado, também mostra que nos momentos de correlação de forças mais favoráveis à massa trabalhadora, como nos governos Vargas, Juscelino, Jango, Lula e Dilma¹⁴, em geral, foi possível promover taxas mais ele-

13 Nesse sentido, deve-se destacar também a importância do fato de que a estrutura de organização sindical no Brasil não foi capaz de promover a organização das inúmeras categorias de trabalhadores no plano nacional e mesmo regional, contribuindo para a elevação da desigualdade dos rendimentos, benefícios e condições de trabalho no interior das categorias.

14 Mesmo no período de crise econômica na década de 80, num contexto de redemocratização, de reorganização do movimento sindical e da Constituição Cidadã de 1988, ainda que não tenha sido possível promover taxas mais elevadas de crescimento econômico, observa-se que os danos produzidos à massa trabalhadora estiveram mais associados aos impactos da crise e às respostas macroeconômicas do que a reformas que reduzissem direitos trabalhistas ou sociais.

vadas de crescimento econômico, com progressivas melhorias na estrutura produtiva, estruturação de direitos trabalhistas, geração de empregos formais, elevação do salário mínimo e dos salários em geral, estruturação e implementação de novos direitos e/ou políticas sociais, períodos marcados por maior ou menor ritmo de redução da miséria e da pobreza e, mais recentemente, até mesmo da brutal desigualdade social, que se apresenta durante toda a história como um dos traços mais distintivos do país.

Assim, como observamos anteriormente, mesmo após cinquenta anos de profundas transformações na estrutura produtiva e tecnológica e de elevado crescimento econômico (1930), não se promoveu no Brasil um mercado de trabalho com expressivas taxas de organização/estruturação, nem um processo de progressiva inclusão social e de redução da pobreza compatível com os avanços econômicos alcançados. A reforma trabalhista, aprovada recentemente, dificilmente contará com esse dinamismo econômico e, portanto, muito provavelmente contribuirá ainda mais para a promoção da desestruturação do mercado de trabalho brasileiro, exclusão e desigualdade social, além do aumento da pobreza que já se tem verificado com a forte elevação do desemprego e enfraquecimento das políticas sociais.

3. Desenvolvimento, competitividade e a reforma trabalhista

Nos quadros da dinâmica do capitalismo contemporâneo, de acirramento da concorrência internacional, de uma nova revolução tecno-produtiva e da reconfiguração do padrão de competitividade entre as nações, com uma nova divisão internacional do trabalho – conforme tratou-se na primeira seção deste capítulo – e das características do mercado de trabalho brasileiro, fundado em baixos salários, estruturalmente desorganizado, extremamente heterogêneo – conforme tratou-se na segunda seção do capítulo – deve-se dizer de maneira clara que a reforma trabalhista introduzida pela Lei 13.467/2017 não enfrenta nenhum dos problemas relativos ao desenvolvimento brasileiro, à competitividade da economia nacional ou a melhor organização do mercado de trabalho. E de forma mais precisa, não encaminha resolução satisfatória para os protagonistas atingidos pela reforma, a saber: trabalhadores, empresários e governo.

No que se refere ao governo, a reforma trabalhista, em conjunto com outras reformas encaminhadas no período recente – como a reforma da previdência e a alteração do regime fiscal, com a Emenda Constitucional 95, que limita constitucionalmente o gasto público por vinte anos –, tende a agravar a situação das contas públicas, tanto em termos da arrecadação como da racional gestão dos gastos do governo.

Pelo lado dos dispêndios, num mercado de trabalho que tende à crescente desorganização institucional com a implementação da reforma trabalhista, sem que houvesse anteriormente uma trajetória explosiva dos gastos com a seguridade social no Brasil desde 1988, a radicalidade da atual reforma da previdência proposta e em discussão no Congresso Nacional, por exemplo, tende a promover um movimento de antecipação de aposentadorias para aqueles que reúnem as condições para o requerimento do benefício, ampliando os gastos fora do padrão demográfico e do próprio comportamento das taxas de atividade do mercado de trabalho nacional. Não somente isso. De forma contraditória, ao mesmo tempo, a Emenda Constitucional 95, ao estabelecer um teto irreal para os gastos sociais, estreita as condições de gestão das despesas, tornando inviável o manejo racional do orçamento da seguridade social, comprometendo, entre outras coisas, o próprio pacto federativo. Acrescenta-se a isso, o padrão absolutamente peculiar e irracional dos encargos financeiros como parte dos gastos públicos no Brasil em comparação à experiência internacional. Como demonstram Belluzzo e Galípolo, “entre 1995 e 2015, o Estado Brasileiro transferiu para os detentores da dívida pública, sob a forma de pagamento de juros, um total acumulado de R\$ 3,4 trilhões” e transferiu, apenas em 2015, mais de R\$ 500 bilhões em juros, contra R\$ 121 bilhões aplicados em saúde, R\$ 103 bilhões em educação, R\$ 54 bilhões para o trabalho e R\$ 19 bilhões para o transporte (BELLUZZO & GALÍPOLO, 2017, p. 148-150).

Na arrecadação, os efeitos da reforma trabalhista são radicalmente deletérios às contas públicas, ao tornarem o mercado de trabalho nacional mais heterogêneo e desorganizado. Avaliando apenas alguns deles, com efeitos diretos na arrecadação previdenciária, no avanço da pejotização e em formas atípicas de formalização – sem que se considere, por exemplo, a terceirização, assim como a flexibilização de contratos de trabalho, que podem provocar a redução do número de horas trabalhadas e da massa salarial e o aumento das formas de remuneração que não contribuem para a previdência social –, os efeitos são extremamente negativos, conforme exposto em trabalho coordenado por Pedro Rossi e Guilherme Mello.¹⁵ Aos crentes do “fundamentalismo fiscal”, centrado na reforma da previdência e na sustentação de longo prazo dos gastos previdenciários, deve-se esclarecer que os exercícios de simulação apresentados indicam que a reforma trabalhista impõe um enorme desafio para o financiamento da Previdência Social no Brasil.

Pelo lado dos empresários, a reforma trabalhista não tem a capacidade de trazer o crescimento de volta, mas apenas de fragilizar ainda mais um mercado interno de dimensões continentais e ampliar a dependência do mercado

15 Cf. Welle et al. (capítulo 9 deste livro).

externo, diante da radicalização do processo de concorrência em escala global, fundado no poder das grandes corporações. Como tratado anteriormente, a reforma trabalhista centrada na ideia de ganhos de competitividade por reformas do mercado de trabalho e da proteção social, indica uma estratégia limitada de inserção do país nas cadeias globais de valor fundada em atividades ligadas à produção de bens saláris, o que significa participar do processo de concorrência global em setores produtivos menos dinâmicos e tecnologicamente mais precários, intensivos em mão de obra, diante de competidores estabelecidos, projetando a necessidade de radicalização de uma estratégia de “competitividade espúria” que, sem a garantia de um “sucesso limitado” a esses setores mais primitivos da estrutura produtiva mundial, colocaria em xeque a organização econômica e social do país e, ademais, a própria potência de um mercado interno de dimensões continentais.

Com efeito, conforme demonstrado no estudo coordenado por Marcelo Manzano, a experiência brasileira destes primeiros anos do século XXI permite perceber com razoável clareza o quão frágil é o argumento de que o arcabouço legal que embasa a regulação do mercado de trabalho produziria efeitos negativos sobre o nível de atividade econômica e o volume total de ocupados. Durante os anos de prosperidade com inclusão social (2004-2014), os principais indicadores do mercado de trabalho registraram progressos substantivos, sem que em nenhum aspecto relevante tenha-se percebido algum constrangimento derivado das normas e leis que se desdobram da CLT. Ao mesmo tempo, percebe-se que a grave crise recessiva que deprime a economia brasileira desde o início de 2015 também reforça o entendimento a respeito da condição de dependência do mercado de trabalho em relação às taxas de crescimento do produto, permitindo considerar, portanto, que a legislação trabalhista até aqui vigente, não parece ter sido suficiente para impedir o rápido aumento da taxa de desocupação, da queda dos rendimentos do trabalho e da taxa de informalidade. Ou seja, a quem se fiar pelas estatísticas relativas ao mercado de trabalho neste período de recessão econômica, deverá forçosamente reconhecer que, ao contrário da alegada rigidez excessiva, as variáveis emprego e salário ajustaram-se de forma rápida e intensa às sucessivas quedas do produto agregado¹⁶.

De forma mais específica, é interessante notar que atualmente os contratos atípicos são pouco expressivos no Brasil, conforme tratado no estudo coordenado por José Dari Krein. Na realidade, a ampla prevalência do contrato padrão por prazo indeterminado, mesmo existindo nove modalidades legais de contratação atípica disponíveis para os empregadores. Em 2015, a contratação

16 Cf. Manzano & Caldeira (capítulo 2 deste livro).

padrão por prazo indeterminado representava 94% do total dos contratos no Brasil. Daí uma questão evidente: mesmo diante da disponibilidade legal de modalidades atípicas de contratação, por que prevalece a limitada utilização por parte dos empresários? Vários motivos podem ser apontados, mas seguramente, a já existente flexibilidade do mercado de trabalho brasileiro é elemento decisivo para que os empresários não necessitem utilizar formas atípicas de contratação.¹⁷ Ao mesmo tempo, a reforma procura dar respaldo legal a práticas já existentes no mercado de trabalho e oferecer um novo cardápio de opções para os empregadores ajustarem a quantidade e os custos do trabalho às suas necessidades. Neste sentido, a reforma estimula a contratação atípica e introduz o contrato intermitente e o autônomo permanente. O objetivo é proporcionar maior liberdade para as empresas na gestão da força de trabalho, ampliando seus poderes para manejar a utilização do trabalho de acordo apenas com suas necessidades, nos elementos centrais da relação de emprego: modalidades de contratação, remuneração do trabalho e jornada de trabalho.

Em comparação internacional, essa liberdade no caso brasileiro já é ampla. Todavia, conforme demonstrado em pesquisa coordenada por Magda Biavaschi, tal respaldo legal é central nos argumentos dos defensores da reforma trabalhista, particularmente no que se refere à chamada “insegurança jurídica” ocasionada, segundo apontam, pela excessiva judicialização dos conflitos trabalhistas e pela atuação da Justiça do Trabalho que, em dissintonia com a necessária “modernização” das relações de trabalho, que gera inseguranças e afasta os investimentos aptos ao desenvolvimento econômico. Uma judicialização, em larga medida, onde mais da metade dos processos na Justiça do Trabalho dizem respeito ao descumprimento de direitos relativos ao pagamento de verbas indenizatórias no ato do rompimento de um contrato de trabalho, sem uma causa justa.¹⁸ Em outras palavras, quase a metade do processo de judicialização no campo trabalhista, relativo à subsistência do trabalhador, diz respeito ao não cumprimento de indenização presente em qualquer relação contratual no campo comercial ou até no direito do consumidor.¹⁹

Em relação aos trabalhadores, a estratégia de reformas liberais centrada na redução de custos e maior flexibilidade de um mercado de trabalho historicamente desorganizado e já flexível, revela uma dimensão regressiva do ponto de vista econômico e social para um país continental como o Brasil. Como tratado na primeira seção do presente capítulo, é uma política que impõe a necessidade de radicalização de uma estratégia de “competitividade espúria”,

17 Cf. Krein et al. (capítulo 3 deste livro).

18 Cf. Biavaschi et al. (capítulo 7 deste livro).

19 Sobre o perfil atual da Justiça do trabalho no Brasil ver recente trabalho de Campos (2017).

com efeitos desorganizadores sobre a economia, sobre a sociedade brasileira e sobre os direitos de cidadania inscritos na Carta de 1988.

Isso é o que se apreende da experiência internacional recente. Conforme abordado em estudo coordenado por Carlos Salas, no caso europeu, por exemplo, as reformas são apresentadas como um meio de estimular a criação de empregos num “mercado de trabalho esclerosado”, atacando os privilégios e a rigidez existentes no mercado de trabalho, particularmente eliminando formas de proteção contra demissões arbitrárias, individuais e coletivas. Reformas laborais de caráter liberal em sociedades com mercados de trabalho estruturados que pouco fizeram para o aumento da competitividade europeia nas últimas décadas, em mercados fortemente dominados pelos asiáticos. As evidências empíricas indicam que as reformas apenas trouxeram maior segmentação e deterioração das condições de trabalho, processos que se expressam na criação de empregos precários e oportunidades mais escassas de se encontrar um emprego seguro e permanente (PIASNA & MYANT, 2017). O caso espanhol é paradigmático: depois de mais de 50 reformas do mercado de trabalho desde 1980, conta com elevado desemprego e um mercado de trabalho radicalmente desorganizado para os padrões dos países desenvolvidos. Um sacrifício imenso da sociedade espanhola que assistiu a deterioração de sua estrutura produtiva e a desorganização de seu mercado interno explicitada na crise de 2008. Mesmo o exemplo de sucesso europeu, tratado como o “milagre do emprego alemão”, foi em larga medida, baseado no crescimento dos contratos atípicos: mais de 60% dos empregos criados entre 2000 e 2015 estão nas categorias de contratos temporários, contratos de prazo fixo, pequenos serviços ou trabalho de 20 horas por semana (meio período). E falamos da mais forte economia do continente. No Reino Unido, depois de várias rodadas de reformas de um mercado de trabalho já pouco regulado por um marco legal, o período posterior a 2008 revelou uma mudança evidente para as formas de contratação atípicas: dos mais de 2 milhões de empregos criados entre 2008 e 2017, quase 50% são autônomos e quase 30% são “contratos zero hora”. Em outras palavras, 80% dos empregos criados no período são contratos atípicos.²⁰

No caso brasileiro, conforme abordado na seção anterior deste trabalho, já temos um mercado historicamente desestruturado, flexível e fundado em baixos salários. Contrariando evidências empíricas relativas à determinação do emprego em uma economia capitalista e as peculiaridades da economia e do mercado de trabalho brasileiro, o atual Presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Ministro Ives Gandra Filho, afirmou em entrevista recente, para justificar a reforma trabalhista no Brasil, que “nunca vou conseguir

20 Cf. Rigoletto & Salas (capítulo 6).

combater desemprego só aumentando direito. Vou ter que admitir que, para garantia de emprego, tenho que reduzir um pouquinho, flexibilizar um pouquinho os direitos sociais (...) se eu não admitir que isso aqui [direitos] não pode crescer, nunca vou atingir o pleno emprego". E prossegue: "a reforma deu segurança jurídica. Em época de crise, se não estiverem claras as regras, o investidor não investe no Brasil (...) se você passa 50 anos crescendo salário e direito, termina ganhando R\$ 50 mil por jornada de cinco horas. Não há empresa ou país que suporte".²¹

Ao contrário destes argumentos, como demonstrado nas seções anteriores, o mercado de trabalho brasileiro sempre foi marcado por baixos salários e, na comparação internacional, o custo do trabalho da indústria manufatureira manteve-se, em geral, em patamares reduzidos nas últimas décadas, aumentando principalmente em função das políticas de valorização cambial, observadas no período 1994-1998, mas também em vários anos do período 2006-2017.

Além da valorização cambial (que, ao contrário do que a perspectiva neoliberal defendia, resultou na elevação do custo do trabalho em dólares, em vários anos), a política monetária (que transformou a taxa de juros real numa das mais elevadas do mundo, mesmo quando não associada à política de metas de inflação no período 1994-1998), a política tributária (elevando principalmente, e de forma expressiva, a tributação sobre preços), a política de superávit primário (reduzindo a capacidade de investimento em infraestrutura econômica, educação e desenvolvimento tecnológico e em políticas sociais), assim como a política de privatizações (marcada por interesses privados nacionais e internacionais, ou por motivações contingenciais de redução de déficit/dívida públicas, ou ainda por situações de vulnerabilidade externa e desarticulada de estratégias de centralizar capital, ou de promover desenvolvimento tecnológico nacional e melhoria das condições de inserção internacional das empresas nacionais), entre outras políticas e reformas econômicas, devem ser vistas como expressão da ausência ou da fragilidade do país em definir uma estratégia de desenvolvimento e de inserção internacional. E isso tudo, em um mundo cada vez mais marcado por inúmeras e expressivas adversidades como o acirramento da concorrência; as profundas mudanças produtivas, organizacionais e tecnológicas; a maior importância da desregulamentação financeira, dos ganhos não operacionais ou produtivos (rentismo) e da crescente instabilidade financeira internacional; as dificuldades colocadas pela necessidade de articulação no processo de formação de cadeias globais; a emergência de novos competidores internacionais, especialmente a China e outras nações asiáticas.

21 Entrevista para o jornal *Folha de São Paulo*, em 06 de novembro de 2017.

Ou seja, ainda que sempre apresentadas como necessárias ao crescimento econômico, à geração de empregos, à formalização de vínculos trabalhistas, ou até mesmo à elevação salarial e à melhoria das condições de competitividade internacional, as reformas trabalhistas neoliberais implementadas no Brasil apresentam-se até mesmo de forma contraditória no conjunto das políticas econômicas – como frente à elevação do custo do trabalho em dólar, pelos impactos da política cambial –, totalmente desarticuladas de qualquer estratégia, política, ou ideia de desenvolvimento nacional, mas sim articuladas à defesa dos interesses mais imediatos (e injustificáveis) de uma classe proprietária (agrária, comercial, imobiliária, industrial e financeira), que na ausência de efetivas políticas de desenvolvimento nacional desde a crise dos anos 80 – processo que faz todo sentido na perspectiva neoliberal cada vez mais hegemônica no país de enfraquecimento do Estado, da massa trabalhadora e fortalecimento do poder econômico do “mercado” –, têm se mostrado cada vez mais interessadas em ajustar os impactos negativos da relativa regressão econômica interna e no plano internacional com medidas regressivas sobre os direitos trabalhistas e sociais – especialmente após o avanço da Constituição de 1988 e do período de maior inclusão social de 2004-2014.

Como são ineficazes no sentido de abrir possibilidades viáveis de crescimento econômico, geração de empregos e melhorias das condições de vida da massa trabalhadora – o que ficou claramente demonstrado nos anos 90, no Brasil e em diversos países da América Latina – e que novamente apresenta, nos últimos três anos, seus resultados adversos –, essas políticas de orientação político-ideológica neoliberais têm promovido sucessivas reformas regressivas e redutoras de direitos trabalhistas, sociais e previdenciários, e têm acentuado os conflitos políticos, sociais e de classes, sem enfrentar os reais desafios econômicos colocados pelos problemas internos e internacionais.

Nessa perspectiva, não se pode esperar algo diferente do ocorrido nos anos 90, ou seja, a ausência de desenvolvimento e o aumento do desemprego, da precarização do trabalho, da pobreza, da desigualdade e da exclusão social. Mas pode-se esperar algo ainda muito pior, na medida em que essas reformas que irão tornar o trabalho ainda mais precário não somente foram aprovadas num contexto de forte crescimento do desemprego no Brasil, como também o contexto de médio e longo prazo colocado pelas profundas mudanças produtivas e tecnológicas – que têm sido chamadas de revolução 4.0 – podem combinarem-se num progressivo processo estrutural de aumento das desvantagens brasileiras na divisão internacional do trabalho, na participação das cadeias globais de valor, se mantida essas políticas de inspiração político-ideológica neoliberais e de atendimento dos interesses dos segmentos sociais privilegia-

dos, o que colocará o Brasil num contexto de forte e contínuo processo de elevação do desemprego, de mudanças nas formas de trabalho que tornarão o trabalho mais instável, precário, associado a menores rendimentos e proteção social, assim como fragilizando as organizações sindicais e promovendo maior desigualdade, exclusão social e pobreza.

Nessa perspectiva, cabe destacar alguns aspectos que têm sido discutidos a partir dessa preocupação dos impactos dessas profundas mudanças produtivas e tecnológicas no Brasil. A indústria 4.0 ou manufatura avançada está associada ao processo de desenvolvimento da *internet* das coisas (*internet of things*), da robótica, da inteligência artificial, da ampla utilização de sensores (ou sensorização), de novas formas de comunicação, do “*Big Data*”, da ciência da saúde humana, do aprendizado das máquinas (*machine learning*). Esse processo representará uma mudança de paradigma na sociedade, tendo fortes impactos sobre a produção industrial, seja pela integração, por meio da *internet* das coisas, não somente no interior das empresas, mas de todo o sistema produtivo, das cadeias globais de valor (fornecedores, produção, distribuição e consumo) (COUTINHO, 2017). Mas afetará também praticamente todos os setores de atividade, como os serviços de comunicações, logística, transporte, comércio, serviços de utilidade pública (distribuição de água e de energia, iluminação pública), produção de energia (solar, eólica), saúde, atividades de entretenimento, entre tantos outros. (COUTINHO, 2017; IBA 2017; MCKINSEY, 2017).

Esse novo paradigma afetará profundamente a estrutura ocupacional, o mercado de trabalho – com destruição (automação) e criação de novas ocupações que “*poderá exacerbar as habilidades crescentes e a diferença de emprego que já existe entre trabalhadores de alta habilidade e de baixa habilidade*” (MCKINSEY, 2017) –, a organização sindical, as formas de trabalho, podendo elevar fortemente o nível de desemprego, de trabalho precário, de instabilidade e de insegurança nos rendimentos do trabalho, e de ausência de proteção social.²²

Observa-se, portanto, os enormes riscos que essa mudança de paradigma – já em curso, e com importantes impactos já nos próximos anos – poderá significar para o mundo do trabalho, para a situação social, para a estabilidade política e também para as relações internacionais. Daí a relevância da preocupação da OIT e de outras instituições com a menção ao aspecto positivo do

22 Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2015), “*a proporção de assalariados na população ativa tinha a longo prazo tendência para aumentar, mas atualmente esta tendência inverteu-se, o que mostra que se estão a produzir mecanismos importantes e generalizados no mundo do trabalho, e a ideia de que o progresso nos mercados de trabalho pode ser esquematizado como uma via de sentido único, da informalidade para a formalidade pode ser significativamente desapropriado. (...) mas por outro lado, as normas do trabalho são cada vez mais reconhecidas como componentes fundamentais dos processos de integração regional e sub-regional e de um cada vez maior número de acordos comerciais a vários níveis*” (OIT, 2015 – grifos nossos).

reconhecimento de normas trabalhistas em diversas instâncias das relações internacionais, o que também reafirma a importância que essas normas continuarão tendo no plano nacional.

Esses impactos negativos sobre o mundo do trabalho deverão ser ainda piores nas economias que não conseguirem se integrar nessa nova grande onda de mudanças tecnológicas e produtivas e nas cadeias globais de valor, que deverão ser reconstruídas em torno dessas mudanças. A economia brasileira apresenta uma participação muito reduzida nas atuais cadeias globais de valor e está praticamente excluída quando se considera as companhias que lideram esses processos em diversas atividades (FLEURY, 2017). A indústria brasileira também está atrasada em relação a esse novo paradigma produtivo e tecnológico, inclusive na prospectiva tecnológica e na concepção de políticas (COUTINHO, 2017).²³

Essa breve síntese dos enormes desafios que já se impõem à indústria e ao conjunto da estrutura produtiva brasileira, assim como de suas formas de inserção internacional – e, portanto, de seus impactos não somente produtivos, mas nas contas externas – revela as dificuldades colocadas no plano internacional para o desenvolvimento do país e para a superação de seus enormes atrasos (produtivos, no desenvolvimento tecnológico e, principalmente, relativos ao mundo do trabalho e à inclusão social). É claro que as determinações internas são decisivas para encontrar formas positivas de enfrentamento desse cenário internacional. Como indica Coutinho (2017),

Existirão muitas oportunidades que podem ser puras, isto é, sem riscos. Ou se aproveita e entra no jogo, ou não se aproveita e perde o bonde. Mas existem também os riscos disruptivos. A comunidade que estuda economia industrial não pode mais não olhar para o futuro e para perspectivas tecnológicas organizadas. É preciso conhecer o que os países estão fazendo, as modalidades novas de reforço de ecossistemas empresariais, o papel de institutos de pesquisa, o papel de externalidades, de sinergias a serem criadas para certas plataformas de conhecimentos que precisam avançar com a devida velocidade. Isso é algo que deveria ser incorporado ao exercício de pensar políticas industriais e tecnológicas.

23 Segundo Coutinho (2017), “*não devemos imaginar que a indústria brasileira, embora relativamente atrasada em relação a esse processo de sensorização e integração inteligente, vá para um cadafalso. Devemos, sim, refletir sobre como usar as vantagens competitivas e os potenciais atuais para defletir riscos e aproveitar as oportunidades. Essa é uma reflexão que precisa ser feita sob pena de uma morte súbita. Assim, se deixarmos de avançar, de repente estaremos acumulando um atraso difícil de superar ou então seremos atropelados pela entrada disruptiva de um outro paradigma. Então, o papel da prospectiva tecnológica ganha um relevo especial na concepção de políticas. Nós também estamos atrasados nesse aspecto, porque a maior parte dos países está fazendo uma prospectiva tecnológica fina para poder pensar em políticas.*”

Entretanto, ao contrário, são as dificuldades internas que se acentuam pelas próprias políticas assentadas novamente numa perspectiva liberal no atual governo, que tem contribuído para a deterioração dos determinantes internos do desenvolvimento. Nesse sentido, pode-se destacar: as políticas de juros altíssimos e seus impactos negativos sobre as finanças, o investimento público em infraestrutura, educação, desenvolvimento científico e tecnológico; os sucessivos momentos de sobrevalorização cambial; a negação da importância das políticas industriais, setoriais e regionais de desenvolvimento, intensificadas com as políticas liberais que têm reduzido o importante papel do BNDES nesse processo; as políticas de "ajuste" recessivo e seus impactos na geração de crise fiscal nas diversas esferas de governo, na crise de inadimplência de empresas e famílias; os resultados desse processo, do corte de gastos e do dismantelamento de importantes políticas sociais na profunda crise do mercado de trabalho brasileiro e em diversas formas de retorno a situações de aumento da pobreza, da desigualdade e da exclusão social.

É nesse mesmo contexto que se observa que a atual reforma trabalhista está desarticulada de qualquer projeto de desenvolvimento do país e de um amplo processo de reflexão e de discussão sobre o conteúdo necessário de uma reforma trabalhista e sindical, que poderia ser adequada para enfrentar de forma positiva os desafios internos e internacionais. Aprovada a "toque de caixa", para aproveitar o contexto de crise política e de um governo sem respaldo da população; promovida e apoiada pelos interesses mais imediatos de segmentos empresariais e de sua enorme base de representação no Congresso Nacional, essa reforma está muito mais associada e determinada aos atrasos do passado, especialmente de pensar o trabalho apenas como um custo, um peso para a manutenção de uma sociedade assentada na brutal concentração da terra, da propriedade, da renda e de diversas formas de expressão do poder. E esse é um dos aspectos importantes para compreender a sua falta de relação e eficácia com as necessidades impostas pelos desafios contemporâneos, expressa pelos objetivos de flexibilizar ainda mais um mercado de trabalho já flexível e reduzir o custo do trabalho num país marcado por baixos salários e por um reduzido custo do trabalho, se comparado a diversos países desenvolvidos ou em desenvolvimento.

Muito mais do que o patamar do reduzido custo do trabalho brasileiro, é crescente a importância de diversos determinantes de uma competitividade sistêmica: adequadas taxas de juros e de câmbio; viáveis condições de financiamento de longo prazo para o investimento; infraestrutura econômica desenvolvida; sistema tributário que não penalize, via impostos indiretos, os custos preços e a competitividade; investimentos em educação, ciência e desenvolvimento tecnológico. Portanto, num contexto de enorme importância das cadeias

globais de valor e de um novo paradigma produtivo e tecnológico, na ausência de qualquer estratégia declarada para ganhar eficiência, aumentos de produtividade, de competitividade internacional e das formas de inserção nas cadeias globais de valor e para enfrentar a nova onda de profundas transformações produtivas e tecnológicas, fica evidente a ineficácia da reforma trabalhista para promover avanços produtivos e superar as injustiças, desigualdades e exclusão social. Ao contrário – como já mencionado – é reforçada a sua relação com o passado, o que emblematicamente se percebe até em suas mais bizarras medidas, como as “impensáveis” mudanças que irão transformar “gorjetas” em rendimentos de “empreendedores”, ou mesmo em medidas que, para os seus defensores, a complementam, como as recentes e vergonhosas medidas de Portaria do Ministério do Trabalho, destinadas a dificultar a fiscalização e favorecer os “modernos” empresários brasileiros que se utilizam de formas de trabalho análogas à escravidão.

Considerações finais

O processo de globalização e a reestruturação do capitalismo mundial, iniciado na década de 1970, generalizou e intensificou, sobremaneira, a concorrência e a dominância da lógica financeira e rentista. Estabeleceu-se um novo padrão de competição, protagonizado pela grande empresa transnacional, que engendrou, por um lado, a centralização do controle empresarial, a partir dos movimentos de fusões e aquisições e, por outro lado, estabeleceu uma nova distribuição espacial da produção com a organização de cadeias globais de valor. Um duplo movimento de centralização do controle e descentralização da produção que provocou uma brutal alteração na natureza e na direção de novos investimentos e na instalação de nova capacidade produtiva. Em face da intensificação da competição protagonizada por grandes blocos de capital centralizados, buscase simultaneamente a desverticalização, externalização e diversificação espacial da base produtiva e o livre acesso a mercados.

Neste padrão de organização empresarial e de acirramento da concorrência, a inserção nacional no processo de globalização, acentua a importância de certas vantagens competitivas. Economia de escalas dinâmicas, processo cumulativo de aprendizado e desenvolvimento de produtos, vantagens logísticas, cooperação tecnológica, redes eletrônicas de intercâmbio, financiamento público para a competição, entre outros. Na verdade, a inserção nacional no processo de globalização implica enfrentar os desafios em promover uma “competitividade sistêmica” levando em conta a complexidade do processo de concorrência e do padrão de competitividade global, considerando que o desempenho empresarial depende e também é resultado de fatores situados fora

do âmbito das empresas, como aspectos macroeconômicos, sociais, regionais, entre outros (COUTINHO, 1994).

Frente às características do desenvolvimento capitalista contemporâneo, esse conjunto complexo de condições abriu um leque de possibilidades de integração à economia global, constituindo uma nova periferia, promovendo novas relações e novos protagonistas e, ao mesmo tempo, afastando e isolando países, reforçando as assimetrias. O Brasil, protagonista de primeira grandeza dos processos de industrialização no século XX, exemplo de sucesso no que se refere à integração de uma economia periférica ao mundo do pós-guerra, sob o padrão da segunda revolução industrial, mostra-se paralisado diante dos brutais desafios competitivos da economia global neste século XXI.

Diante das fragilidades financeiras e da regressão produtiva – que se expressam no estrangulamento financeiro do Estado e num intenso movimento de “desindustrialização” do país –, não se observa uma agenda de reformas estruturais à altura dos desafios hodiernos, senão as idiosincrasias inscritas em reformas de um limitado sistema de proteção social, da previdência social e da regulação das relações trabalhistas num mercado de trabalho historicamente desorganizado e fundado em baixos salários. A natureza das reformas propostas, centrada na ideia de ganhos de competitividade por reformas do mercado de trabalho e da proteção social, revela clara dimensão regressiva para um país continental como o Brasil. Indica uma estratégia limitada de inserção do país nas cadeias globais de valor fundada em atividades ligadas à produção de bens saláris, tais como alimentos e bebidas, têxteis, calçados etc. Isso significa participar do processo de concorrência global em setores produtivos menos dinâmicos e tecnologicamente mais precários, intensivos em mão de obra, diante de competidores estabelecidos – em sua maioria, asiáticos periféricos – com uma estrutura econômica e social mais ajustada à concorrência nesses setores. A radicalização de uma estratégia de “competitividade espúria”, projetando, no máximo, um duvidoso sucesso limitado aos setores mais primitivos da estrutura produtiva mundial, colocaria em xeque a organização econômica e social do país e, ademais, a própria potência de um mercado interno de dimensões continentais, grande ativo na ordem global.

Referências bibliográficas

- AMADEO, E.; CAMARGO, J. M. Regulations and Flexibility of Labor Market in Brazil. *Texto para Discussão 335*. Rio de Janeiro: DE/PUC-RJ, 1995.
- BALTAR, Paulo Eduardo de Andrade. Estagnação da economia, abertura e crise do emprego urbano no Brasil. *Economia e Sociedade*, (6), p. 75-111. Campinas: Instituto de Economia, Unicamp, jun. 1996.

- BALTAR, P.E.A. *O Mercado de Trabalho no Brasil dos Anos 90*. Tese de Livre-docência. Instituto de Economia da Unicamp, Campinas, 2003.
- _____. Crescimento da economia e mercado de trabalho no Brasil. *Texto para Discussão N° 2036*. Brasília, DF: IPEA, fevereiro de 2015.
- BALTAR, P.E.A.; DEDECCA, C. Notas sobre o Mercado de Trabalho no Brasil durante a Industrialização Restringida. *Cadernos do CESIT*, n. 12. Campinas: Instituto de Economia, Unicamp, 1992..
- BALTAR, P.E.A.; DEDECCA, C.; HENRIQUE, W. Mudanças na estrutura ocupacional brasileira nos anos 80. Campos do Jordão: Anais do Encontro Nacional (ANPEC), 1992.
- BALTAR, P.E.A. ET ALII. Trabalho no governo Lula: uma reflexão sobre a recente experiência brasileira. *Working Papers*, n. 9. Global Labour University, May 2010.
- BALTAR, P.E.A.; GUIMARÃES NETO, L. *Mercado de trabalho e crise*. Rio de Janeiro: ANPEC/PNPE, 1987.
- BALTAR, P.E.A.; PRONI, M. W. Sobre o regime de trabalho no Brasil: rotatividade da mão de obra, emprego formal e estrutura salarial. In: G.A. Barbosa de Oliveira; J.E.L. Mattoso (Orgs.), *Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?* São Paulo: Scritta, 1996, p. 87-109.
- BARBOSA DE OLIVEIRA, Carlos A.; HENRIQUE, Wilnês H. Determinantes da pobreza no Brasil. *CESIT. Carta Social e do Trabalho*, n. 11, p. 2-11. Campinas: IE/UNICAMP, 2010.
- BELLUZZO, Luiz Gonzaga de Mello. *Os antecedentes da tormenta: origens da crise global*. Campinas: Ed. FACAMP, 2009.
- _____. *Valor e capitalismo*. Campinas: IE/UNICAMP, 1998.
- _____. *O capital e suas metamorfoses*. São Paulo: Ed. UNESP, 2012.
- BIELCHOWSKY, Ricardo. Estratégia de desenvolvimento e as três frentes de expansão no Brasil: um desenho conceitual. *Economia e Sociedade*, v. 21, número especial. Campinas: IE-Unicamp, dez. 2012.
- BUREAU OF LABOR STATISTICS – EUA: BLS, 2015.. In <https://www.bls.gov>.
- CAMARGO, J. M. Desemprego: correndo contra o tempo. *Economia, Capital & Trabalho*, Rio de Janeiro: PUC-RJ, 1996.
- CAMPOS, André Gambier. Conflitos laborais no Brasil: a Justiça do Trabalho e as alternativas de resolução. *Boletim Mercado de Trabalho – Conjuntura e Análise*, n° 63. Brasília: IPEA, Outubro 2017.
- CARDOSO, A. M. *A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2003.
- CARDOSO DE MELLO, João Manuel. *O Capitalismo Tardio*. (11ª ed.) Campinas: Ed. FACAMP, 2009.
- CARDOSO JR., J. C. De volta para o futuro? As fontes de recuperação do emprego formal no Brasil e as condições para sua sustentabilidade temporal. *Texto para Discussão n° 1310*, Brasília, DF: IPEA, novembro 2007.

- CARNEIRO, Ricardo. A supremacia dos mercados e a política econômica do governo Lula. *Política Econômica em Foco*, 7. Campinas: CECON-IE/UNICAMP, nov. 2005/abr.2006.
- COUTINHO, Luciano. *O Futuro da Indústria*. Transcrição de Palestra. II Encontro Nacional de Economia Industrial e Inovação (II ENEI), Carta IEDI, 2017.
- COUTINHO, Luciano (Org.). *Estudo sobre a competitividade da indústria brasileira*. Campinas: Ed. UNICAMP/Papirus, 1994.
- DELGADO, G. ET ALII. Avaliação do SIMPLES: implicações à formalização previdenciária. Brasília: *Texto para Discussão n. 1277*. Brasília, DF: IPEA, 2007.
- DRAIBE, Sonia. *Rumos e Metamorfoses*. São Paulo: Paz e Terra, 1985.
- FLEURY, A. *O Futuro da Indústria*. Transcrição de Palestra. II Encontro Nacional de Economia Industrial e Inovação (II ENEI), Carta IEDI, 2017.
- FILGUEIRAS, V. *Estado e direito do trabalho no Brasil: regulação do emprego entre 1988 e 2008*. Tese de Doutorado. Salvador, BA: UFBA. 2012.
- FURTADO, Celso. *Análise do "modelo" brasileiro*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1972.
- _____. *Desenvolvimento e subdesenvolvimento*. Rio de Janeiro: Fundo de Cultura, 1961.
- _____. *Raízes do subdesenvolvimento*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.
- _____. *Um projeto para o Brasil*. Rio de Janeiro: Ed. Saga, 1969.
- _____. *Brasil - a construção interrompida*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992.
- HENRIQUE, W. *O Capitalismo Selvagem: um estudo sobre a desigualdade no Brasil*. Tese de Doutorado. Campinas: Instituto de Economia - UNICAMP, 1999.
- IBA - GLOBAL EMPLOYMENT INSTITUTE. *Artificial Intelligence and Robotics and Their Impact on the Workplace*. International Bar Association, abril 2017.
- KREIN, José Dari. *As tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990:2005*. Tese de Doutorado. Campinas: Instituto de Economia - Unicamp, 2007.
- _____. *A flexibilização do trabalho na era neoliberal no Brasil*. São Paulo: LTr, 2013.
- KREIN, J.D.; BIAVASCHI, M. D. E. B. Brasil: os movimentos contraditórios da regulação do trabalho dos anos 2000. *Cuadernos del Cendes*, v. 32, n. 89, p. 47-82. Caracas: Universidad Central de Venezuela, 2015.
- KREIN, J.D.; MANZANO, M.P.F. *Notas sobre a Formalização. Estudo de Caso: Brasil. Programa de Formalização na América Latina e no Caribe*. (FORLAC), OIT, 2014.
- KREIN, J.D.; MANZANO, M. P. F.; SANTOS, A. L.; CHRISTIAN, D. Projeto BRA102. Relatório final de Pesquisa. "Adopción y fortalecimiento de políticas públicas para la formalización de trabajadores/as, de manera inclusiva y con atención especial a las/os trabajadoras/es domésticas/os y otros grupos vulnerables". Genebra: CESIT/OIT, 2017.
- McKINSEY GLOBAL INSTITUTE. *A future that works: automation, employment, and productivity*. Mckinsey Global Institute, January 2017. In: www.mckinsey.com/mgi.

- MANZANO, MARCELO ET ALII. O Brasil nos últimos 20 anos: em busca de um novo regime de acumulação. *Carta Social e do Trabalho*, nº 25. Campinas, SP: CESIT, jan-mar/2014.
- OIT (2015). *O futuro do trabalho: Iniciativa do Centenário*. Conferência Internacional do Trabalho, 104ª Sessão. Relatório do Diretor-geral. Relatório I. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2015.
- PASTORE, José. *Flexibilização do mercado de trabalho e contratação coletiva*. São Paulo: Ed. LTr, 1994.
- PIASNA, A; MYANT, M. Introduction. In: A. Piasna; M. Myant (Eds.), *Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation*. Bruxelas: ETUI, 2017.
- PRADO JR., Caio. *Formação do Brasil contemporâneo*. São Paulo: Brasiliense, 1981.
- RODRIGUES, Octávio. *O estruturalismo latino americano*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira / CEPAL, 2009.
- SANTOS, A. L. *Custo do Trabalho e Encargos Sociais no Brasil*. São Paulo, LTr, 1996.
- _____. Trabalho em pequenos negócios no Brasil: impactos da crise do final do século XX. Tese de Doutorado. Campinas: Instituto de Economia – Unicamp, 2006.
- _____. Custo do Trabalho no Brasil: Conceito, Metodologia de Cálculo e Evolução nos anos recentes. CESIT/MTE, Brasília, 2006a.
- _____. Trabalho informal nos pequenos negócios: evolução e mudanças no governo Lula. In: *Micro e Pequenas Empresas. Mercado de Trabalho e Implcação para o Desenvolvimento*. Brasília, DF: IPEA, 2012.
- SANTOS, A. L.; GIMENEZ, D. M. Inserção dos jovens no mercado de trabalho. *Estudos Avançados*, Vol. 29 (85), p. 153-168. São Paulo: USP/IEA, 2015.
- SANTOS, A. L.; KREIN, J. D. A Formalização do trabalho: crescimento econômico e efeitos da política laboral no Brasil. *Nueva Sociedad especial em Português 2012*, p. 60-73. México: Fundación Friedrich Ebert, 2012.
- SEADE/DIEESE. *Pesquisa de Emprego e Desemprego, 1997 a 2003*. São Paulo, 2003.
- SEBRAE NACIONAL. Entenda o SIMPLES NACIONAL. Site do SEBRAE NACIONAL, junho de 2012.
- SINGH, Ajit. The new international financial architecture, corporate governance and competition in emerging markets: empirical anomalies and policy issues. In: Ha-Joon Chang (Ed.), *Rethinking Development Economics*. London: Anthem Press, 2003, p. 377-403.
- TAVARES, Maria da Conceição. *Da substituição de importações ao capitalismo financeiro: ensaios sobre a economia brasileira*. Rio de Janeiro: Zahar, 1982.
- ZYLBERSTAJN, Hélio (1998). *A reforma do mercado de trabalho e a Convenção 87*. São Paulo: FEA/USP- FIPE, 1998, mimeo.
- WEBER, Max Weber. *Economía y sociedad: esbozo de sociología comprensiva*. México D.F: Fondo de Cultura Económica, 1996 (1ª edição alemã, 1922).

Capítulo 2

Dinâmica recente do mercado
de trabalho brasileiro
ainda nos marcos da CLT

Dinâmica recente do mercado de trabalho brasileiro ainda nos marcos da CLT

*Marcelo Manzano
Christian Duarte Caldeira*

Introdução

A reforma trabalhista recentemente aprovada no Brasil foi, em grande medida, formulada pelos corpos técnicos de diferentes entidades patronais e instituições financeiras, com a justificativa de que ela contribuirá para reduzir a alegada excessiva rigidez do mercado de trabalho nacional, reduzir os custos laborais, aumentar a produtividade das empresas e, assim, contribuir para o crescimento do emprego e, por conseguinte, para a reversão do quadro de degradação do mercado de trabalho brasileiro, observada nos últimos três anos.

Claramente tributárias de uma perspectiva teórica que considera as condições microeconômicas como determinantes da competitividade sistêmica e do nível geral de atividade econômica, as assessorias econômicas que subsidiaram as alterações na legislação trabalhista lançaram mão de argumentos que são objeto de robustos questionamentos teóricos – em especial, por parte de autores de tradição keynesiana – e cujos resultados empíricos nunca foram efetivamente observados em nenhuma economia ao longo da história.

Entre os argumentos centrais dos defensores da reforma trabalhista, aparecem questões relativas, primeiramente, à reduzida flexibilidade na determinação dos salários, mas também à fraca relação entre produtividade e remuneração, ao peso dos tributos e encargos trabalhistas sobre o custo laboral, aos supostos constrangimentos para contratar e demitir, entre outras.

Entretanto, a despeito dos exercícios prospectivos que têm sido apresentados pelos defensores da reforma, caberia antes recordar como se portou o mercado de trabalho brasileiro ao longo da primeira década dos anos 2000 e até 2014, quando aquele mesmo arcabouço legal que hoje é objeto de críticas não apenas deu curso a um importante ciclo de crescimento econômico, como permitiu significativos avanços no mercado de trabalho brasileiro, tanto em termos quantitativos (mais ocupados e maiores salários), quanto em termos qualitativos (maior formalidade e maior amplitude da cobertura da seguridade social).¹

No presente estudo, a fim de demonstrar a impropriedade dos argumentos que subsidiam a reforma trabalhista, pretende-se em primeiro lugar apresentar os principais argumentos dos defensores da reforma para então confrontá-los em duas frentes fundamentais: no campo teórico, assinalando a fragilidade da perspectiva convencional que embasa essas políticas de inspiração neoclássica, e na dimensão empírica, a partir da análise da evolução recente dos principais indicadores do mercado de trabalho brasileiro, a qual demonstra, a um só tempo, a virtuosidade do marco legal trabalhista que agora se pretende reformar e a sua já acentuada flexibilidade frente a oscilações do nível de atividade.

1. Aspectos teóricos

A ideia fundamental que subsidia muitos dos argumentos dos apoiadores da reforma trabalhista é a de que, no mercado de trabalho, o salário é a variável de ajuste que equilibra oferta e demanda. Ou seja, em condições de “concorrência perfeita” – situação onde não há intervenção do Estado e o salário é determinado exclusivamente pela oferta e demanda – o mercado se ajustaria automaticamente até alcançar o equilíbrio.

Desta perspectiva, a presença de qualquer imperfeição neste mercado, seja por conta de intervenções governamentais, das atividades dos sindicatos, da rigidez dos salários ou da escassez de mão-de-obra qualificada, conduziria, obrigatoriamente, a um desajuste entre oferta e demanda, cujas consequências seriam menos empregos ou prejuízos econômicos para as empresas.

A teoria neoclássica – que, em grande medida, embasa essa perspectiva – somente consegue mostrar a existência de equilíbrio entre oferta e demanda de trabalho sob condições muito restritivas do mercado de bens e de trabalho. Estas condições são de que a produção seja feita com *rendimen-*

1 Para uma análise mais detalhada desse processo, ver Manzano (2017).

*tos de escala constantes e de que o mercado seja de concorrência perfeita, com preços e salários absolutamente flexíveis, de forma a permitir o perfeito ajuste do mercado.*² Em tal contexto, o equilíbrio entre a oferta e a demanda de trabalho será alcançado em um ponto em que o salário se iguale à *produtividade marginal do trabalho*.³

Note-se, portanto, que de acordo com o arcabouço neoclássico, sempre que uma economia puder operar em condições de *concorrência perfeita* não deverá ser registrado qualquer desemprego *involuntário*, pois todos que estiverem dispostos a trabalhar em troca do salário de equilíbrio (determinado pela oferta e demanda) encontrarão necessariamente um posto de trabalho. Consequentemente, aqueles poucos que preferirem se manter como desocupados, estariam compondo o que foi chamado de “desemprego natural” e que, em última instância, se restringe ao âmbito das preferências individuais dos próprios trabalhadores.

Mais contemporaneamente, contudo, frente à constatação empírica da persistência e predomínio de amplos contingentes de desempregados involuntários e ante os argumentos de Keynes de que a economia capitalista tende a se acomodar (“equilibrar”) em uma situação de subemprego, o *mainsstream* econômico, liderado por uma corrente de pensamento denominada *Novo Keynesiana* – mas que tem esse nome muito mais por se contrapor às proposições originais de Keynes – adicionou novos e mais sofisticados argumentos a esse debate. Procurando reforçar a ideia de que a própria racionalidade maximizadora das firmas e dos trabalhadores leva à ampliação do desemprego, sugere que é necessário intervir sobre o mercado de trabalho para eliminar focos de rigidez que estariam impedindo o ajuste via oferta e procura.

Ou seja, ao contrário de Keynes – que enxergava as causas do desemprego *fora* do mercado de trabalho, derivadas da crônica anemia da demanda agregada – os Novos Keynesianos dedicam-se a explicar o desemprego pelas *falhas de ajustamento* do mercado de trabalho, que impedem o salário real de cair, de modo a se ajustar à produtividade marginal do trabalho. Entre as principais causas dessa suposta rigidez do salário real estariam os seguintes fenômenos:

2 Entretanto, este resultado não é observado nas economias capitalistas contemporâneas, uma vez que, entre outras razões, a produção se dá com rendimentos crescentes de escala, cada vez mais em setores que funcionam em regime de oligopólio.

3 Conceito fundamental do pensamento neoclássico, diz respeito ao quanto de produto adicional pode ser alcançado a partir da introdução de uma unidade extra de trabalho (trabalhador ou hora de trabalho). Cabe notar, entretanto, que apesar da importância desse conceito nos modelos de inspiração neoclássica, a produtividade marginal do trabalho é uma entidade que não pode ser observada na prática, tornando bastante questionável a hipótese de que os agentes econômicos (firmas e trabalhadores) orientam suas decisões a respeito dos salários com base nela.

o “salário-eficiência”⁴, as “barganhas salariais”⁵ e os “contratos implícitos”⁶ (Cf. FERREIRA, 2014).⁷

Todavia, a despeito do esforço teórico do *mainstream* econômico para manter o problema do *desemprego involuntário* circunscrito à órbita da racionalidade microeconômica ou, quando muito, às intervenções exógenas dos governantes sobre aquela (por exemplo: arbitrando o salário mínimo, definindo encargos adicionais sobre a folha ou impondo regras que dificultam os ajustes dos salários reais à produtividade marginal). As evidências históricas e outras correntes de pensamento demonstram de forma muito robusta que a persistência do fenômeno do desemprego resulta fundamentalmente do comportamento da classe capitalista que, sujeita a uma inescapável incerteza quanto à *demanda efetiva*, tende a investir menos do que seria necessário para garantir o pleno emprego⁸. Desta perspectiva – a qual se inspira principalmente nas obras de Keynes e de Kalecky – o desemprego seria um produto da instabilidade *macroeconômica* que caracteriza a dinâmica capitalista, portanto, muito mais relacionado a fatores que decorrem da fragilidade dos parâmetros que cercam a decisão do investidor capitalista do que a eventuais *falhas* ou *disfunções* observadas no mercado de trabalho.

Por conseguinte, as medidas recomendadas pelo *mainstream* econômico para dar maior flexibilidade ao mercado de trabalho – e que inspiram a reforma trabalhista recentemente aprovada pelo parlamento brasileiro – não serão capazes de conduzir a economia ao pleno emprego.

Em última instância, os argumentos baseados nos arcabouços teóricos Neoclássico e Novo Keynesiano encobrem, sob espesso véu ideológico, o objetivo de se alcançar o menor preço possível da força de trabalho, o des-

4 Conceito que se refere à ideia de que às firmas interessaria pagar salários acima da produtividade marginal, seja porque não conseguem saber exatamente qual é o seu patamar de equilíbrio, seja porque a troca de trabalhadores na margem implica em custos adicionais (relacionados a despesas com qualificação e intermediação ou a desmotivação dos empregados) e perda de eficiência. Note-se que aqui o desemprego resulta da própria racionalidade das firmas.

5 Decorre do papel dos sindicatos que, agindo em benefício dos já empregados (*insiders*), impediriam a queda do salário real e assim bloqueariam a ampliação de oferta de vagas de trabalhos capaz de incorporar os trabalhadores desempregados (*outsiders*). Note-se que aqui o desemprego aparece como consequência da racionalidade disfuncional dos trabalhadores empregados, organizados em sindicatos.

6 Resulta da hipótese de que os trabalhadores exigiriam remunerações superiores ao salário real de equilíbrio porque incluiriam em seu cálculo de custo-benefício uma espécie de prêmio de risco associado à probabilidade de demissão que caracteriza cada ocupação específica. Também aqui, portanto, o desemprego resulta em última instância do próprio comportamento racional dos trabalhadores.

7 Para uma análise mais detalhada dos argumentos que dão suporte às reformas trabalhistas nas experiências internacionais, ver Madía (2008, cap. 1)

8 O que não significa que cada capitalista individualmente precise abrir mão da estratégia de maximização dos seus lucros.

mantelamento dos mecanismos de proteção social associados ao emprego e a transferência do risco de capital para o âmbito dos trabalhadores.

Na boa tradição keynesiana, contudo, o crônico problema do desemprego que afeta as economias capitalistas deve ser enfrentado na dimensão macroeconômica, justamente aquela onde o Estado, como regulador por excelência da atividade econômica, seria capaz de manejar os parâmetros fundamentais que orientam as decisões dos agentes privados, a ponto de garantir uma *demand* efetiva condizente com o pleno emprego. Portanto, desta perspectiva, para além do manejo da taxa de juros e do volume de gasto público, são cruciais também a ação estatal como diretora dos canais de investimentos (direcionamento do crédito, investimento público, subsídios, etc.), bem como medidas que promovam a distribuição de renda e assim aumentem o consumo agregado.

Além disso, especialmente no atual contexto de globalização financeira, mais do que em qualquer outro momento da história, a gestão macroeconômica de uma economia periférica – sem moeda conversível, como a brasileira – deve vir obrigatoriamente acompanhada de estratégias de regulação dos fluxos de divisas (notadamente no que tange ao regime cambial e ao grau de abertura da *conta capital* do Balanço de Pagamentos), sem as quais diminui sobremaneira o raio de manobra para a efetiva utilização dos instrumentos de política econômica.

Em síntese, são estes determinantes mais gerais – os quais, ao fim e ao cabo, correspondem à qualidade precípua do Estado de arbitrar ganhos e perdas entre trabalhadores, empresários e rentistas – que devem ser considerados pelos governos quando se trata de reduzir o desemprego e, mais do que isso, garantir o bem-estar da sociedade como um todo.

2. Dinâmica do mercado de trabalho

no período de crescimento com inclusão social

O ciclo de prosperidade econômica que se estendeu de 2004 a 2014 no Brasil foi acompanhado de uma importante dinamização do mercado de trabalho, com efeitos muito positivos sobre os estratos mais pobres da população e sobre os assalariados em geral. Dentre os diferentes produtos dessa rara etapa de crescimento econômico com democracia, o aumento do emprego formal, ao lado da elevação dos salários reais, foram talvez as mais importantes conquistas do período. Nesse sentido, o Brasil, a despeito das adversidades que decorrem da globalização financeira, logrou demonstrar ser possível ainda avançar na melhor estruturação do mercado de trabalho e ao mesmo tempo elevar os padrões regulatórios, expandindo empregos, aumentando dos salários e reduzindo a informalidade.

Assim, a despeito da vigência de um arcabouço regulatório que é hoje alvo declarado da reforma trabalhista, nos doze anos que separaram o último ano do governo FHC (2002) e o último ano do primeiro governo de Dilma Rousseff (2014) foram geradas no país 19,8 milhões de ocupações adicionais (1,65 milhões/ano), o que corresponde a uma variação positiva de 25% no período (cf. tabela 1).

TABELA 1 - PESSOAL OCUPADO POR GRUPO DE IDADE (EM MIL PESSOAS)
BRASIL, 2002 E 2014

Grupos de idade	Anos		Variação	
	2002	2014	N. Abs	%
Total	79.709	99.448	19.739	25%
15 a 17 anos	3.357	2.434	- 923	-27%
18 a 24 anos	14.270	13.841	- 429	-3%
25 a 29 anos	10.248	11.895	1.647	16%
30 a 39 anos	19.981	25.185	5.204	26%
40 a 49 anos	16.047	21.615	5.568	35%
50 a 59 anos	8.928	15.539	6.611	74%
60 anos ou mais	4.962	8.111	3.149	63%

Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

Este contingente de novos ocupados, associado a um crescimento ligeiramente mais lento da PEA (22%), incorreu em um efeito líquido amplificado sobre o mercado de trabalho, reduzindo as taxas de desocupação a um dos menores patamares já observados no país (ver tabela 2).

TABELA 2 - TAXA DE DESOCUPAÇÃO POR FAIXA ETÁRIA, CONDIÇÃO NO DOMICÍLIO E SEXO (EM %)
Brasil, 2002 e 2014

	Anos		Variação (Em p.p.)
	2002	2014	
Total	11,5	4,9	-6,6
15 a 17 anos	34,6	24,0	-10,6
18 a 24 anos	21,2	12,5	-8,7
25 a 49 anos	8,9	3,9	-5
50 anos ou mais	5,2	1,9	-3,3
Principais Responsáveis pela Família	6,8	2,8	-4
Outros Membros da Família	15,7	6,7	-9
Homens	9,6	4	-5,6
Mulheres	13,9	5,9	-8

Fonte: IBGE - Pesquisa Mensal de Emprego

Notas: 1) Referente ao mês de setembro 2) Período de referência de 30 dias para procura de trabalho.

Assim, tão importante quanto a criação de novos postos de trabalho foi também o comportamento positivo das taxas de participação (PEA/PIA) de cada um dos grupos etários do país. Embora em termos totais a taxa de participação tenha variado pouco e em 2014 ela tenha retornado aos mesmos 61% que se registrava em 2002, há consideráveis diferenças quando se observa a sua evolução pelos distintos grupos de idade.

Em mais um indicativo de melhora social, no mesmo período houve um aumento da participação dos ocupados em idade adulta (entre 25 e 59 anos) e uma queda dos grupos de idade localizados nos extremos da distribuição etária. Enquanto nos grupos com idades entre 10 a 14 e entre 15 a 19 anos foram percebidas quedas expressivas da taxa de participação – respectivamente de 5,6 p.p. e de 5,7 p.p. – no agrupamento de pessoas com mais de sessenta anos foi registrada uma queda parcial de 1,7 p.p. (ver tabela 3 e também figura 1)

Outro aspecto relevante a se destacar em relação às mudanças favoráveis que ocorreram nas taxas de participação diz respeito às suas diferenças regionais. O fenômeno da mudança de composição etária registrado em termos nacionais teve maior amplitude nas regiões menos desenvolvidas do país (Norte e Nordeste), justamente onde havia maior prevalência de ocupações precárias e informais.

Esse comportamento particular, e até certo ponto surpreendente, das taxas de participação é um aspecto importante da caracterização do *tipo* de desenvolvimento que alcançou a sociedade brasileira ao longo desse período. As quedas das taxas de participação entre os mais jovens e entre os mais idosos refletem de modo sintético a melhoria das condições de vida dos mais vulneráveis, visto que apontam para uma menor dependência das famílias de baixa renda em relação ao emprego precoce ou às aposentadorias tardias (SANTOS e GIMENEZ, 2015).

Não obstante, é importante lembrar que, para além das melhorias observadas no mercado de trabalho, este processo foi acentuado – conforme ilustra a tabela 2.4 – pelas políticas de transferência de renda (Bolsa Família, BPC e aposentadorias) e pela maior oferta de vagas no sistema de educação (ampliação das vagas em cursos técnicos, expansão da rede de universidades federais, bolsas e financiamento para alunos de instituições privadas de ensino), que levaram a uma mudança positiva da estrutura etária da população economicamente ativa no mercado de trabalho brasileiro (BALTAR E LEONE, 2015, p.64).

TABELA 3 - PESSOAL OCUPADO POR GRUPOS DE IDADE*BRASIL, ANOS SELECIONADOS.*

Brasil e Grande Região	Grupo de idade	Taxa de Participação			Variação (2003-2014)
		2003	2008	2014	
Brasil	<i>Total</i>	<i>61,4%</i>	<i>62,0%</i>	<i>61,0%</i>	<i>-0,4</i>
	10 a 14 anos	11,5%	8,4%	5,9%	-5,6
	15 a 19 anos	49,2%	48,3%	43,5%	-5,7
	20 a 24 anos	76,8%	78,6%	76,2%	-0,6
	25 a 49 anos	81,1%	82,6%	82,6%	1,5
	50 a 59 anos	65,6%	68,0%	69,3%	3,7
	60 anos ou +	31,3%	31,1%	29,6%	-1,7
Norte	<i>Total</i>	<i>59,8%</i>	<i>60,3%</i>	<i>59,7%</i>	<i>-0,1</i>
	10 a 14 anos	10,0%	10,5%	8,6%	-1,4
	15 a 19 anos	44,5%	42,1%	39,3%	-5,2
	20 a 24 anos	72,2%	71,7%	69,8%	-2,4
	25 a 49 anos	80,6%	80,7%	80,3%	-0,3
	50 a 59 anos	70,9%	72,9%	72,9%	2,0
	60 anos ou +	33,2%	38,5%	34,1%	0,9
Nordeste	<i>Total</i>	<i>60,1%</i>	<i>60,1%</i>	<i>58,2%</i>	<i>-1,9</i>
	10 a 14 anos	16,8%	12,2%	7,6%	-9,2
	15 a 19 anos	47,6%	45,1%	40,0%	-7,6
	20 a 24 anos	72,4%	74,0%	71,2%	-1,2
	25 a 49 anos	79,5%	79,1%	78,2%	-1,3
	50 a 59 anos	69,2%	69,8%	68,6%	-0,6
	60 anos ou +	36,5%	34,5%	31,4%	-5,1
Sudeste	<i>Total</i>	<i>60,6%</i>	<i>62,0%</i>	<i>61,5%</i>	<i>0,9</i>
	10 a 14 anos	6,8%	4,9%	3,7%	-3,0
	15 a 19 anos	48,4%	49,2%	44,1%	-4,3
	20 a 24 anos	79,4%	81,9%	79,2%	-0,1
	25 a 49 anos	80,8%	83,4%	83,9%	3,1
	50 a 59 anos	61,6%	65,4%	68,8%	7,2
	60 anos ou +	25,5%	27,0%	26,7%	1,3
Sul	<i>Total</i>	<i>66,4%</i>	<i>65,1%</i>	<i>64,0%</i>	<i>-2,4</i>
	10 a 14 anos	14,4%	8,5%	6,2%	-8,2
	15 a 19 anos	57,5%	55,2%	51,1%	-6,4
	20 a 24 anos	81,1%	82,7%	81,5%	0,3
	25 a 49 anos	84,7%	85,5%	85,5%	0,8
	50 a 59 anos	70,2%	70,3%	69,9%	-0,3
	60 anos ou +	38,5%	34,2%	32,5%	-6,0
Centro-Oeste	<i>Total</i>	<i>62,2%</i>	<i>64,5%</i>	<i>63,5%</i>	<i>1,2</i>
	10 a 14 anos	8,9%	8,1%	5,6%	-3,3
	15 a 19 anos	48,8%	51,9%	46,7%	-2,1
	20 a 24 anos	75,7%	80,3%	77,3%	1,7
	25 a 49 anos	80,9%	83,3%	84,0%	3,2
	50 a 59 anos	66,6%	71,3%	70,4%	3,8
	60 anos ou mais	32,6%	34,2%	31,2%	-1,4

Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio

TABELA 4 - PESSOAS FORA DA PEA, POR FAIXA ETÁRIA (EM %)*BRASIL, 2003, 2008 E 2014*

Frequenta escola	2003	2008	2014
Menos de 10 anos	56.87	63.54	67.61
10 a 14 anos	86.31	89.74	92.76
15 a 19 anos	40.76	41.71	45.09
20 a 24 anos	7.79	6.74	8.39
25 a 49 anos	1.31	1.16	1.05
Aposentada	2003	2008	2014
50 a 59 anos	12.13	10.33	9.69
60 anos ou mais	46.60	47.21	49.05

Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

De fato, na análise da mudança das taxas de desocupação dos distintos grupos etários (Tabela 2), a despeito das taxas entre a população mais jovem permanecerem em um patamar bastante elevado e do volume de novas ocupações ter diminuído para esta faixa etária, se observa que a proporção de desocupados caiu de forma ainda mais acentuada (-10,6 pontos percentuais para as pessoas com 15 a 17 anos e -8,7 p.p para as pessoas com 18 a 24 anos).

Ou seja, esse resultado só foi possível pela concorrência de dois fatores, um demográfico e outro socioeconômico: a queda da taxa de participação no mercado de trabalho da população nestas faixas etárias e a possibilidade de se manterem por mais tempo na condição de inatividade econômica, fato relacionado à desobrigação dos jovens enquanto contribuintes da renda familiar. Um reflexo disto pode ser encontrado na evolução da desocupação dos *outros membros da família*, isto é, daqueles que não foram apontados como os *principais responsáveis* pelo sustento da família. Na tabela 2, nota-se que, enquanto a taxa de desocupação destes últimos caiu 4 pontos percentuais no período - alcançando, em 2014, uma taxa de 2,9% - a desocupação entre os *outros membros da família* sofreu uma queda de 9 p.p.

Com efeito - e como tem sido apontado pela literatura especializada -, essa convergência virtuosa de fatores atuando sobre o mercado de trabalho, além de seus diversos reflexos positivos sobre a dinâmica social do país, constituiu uma das principais causas da importante queda da desigualdade de renda verificada neste início de século no Brasil (CALIXTRE, 2014; CARVALHAES, 2014; BALTAR, 2015).

Já quando se analisa a evolução dos ocupados por grupos de atividade econômica (tabela 5) percebe-se que, com exceção da *agricultura*, onde se registrou uma queda de 12%, com a eliminação de 1,9 milhões postos de trabalho,

em todos os demais grupos ocorreram variações positivas. Mais do que isso, em quase todos os grupos foram registradas taxas de crescimento superiores às que foram observadas em relação ao crescimento da PEA – as duas exceções foram os *serviços domésticos* e a *indústria de transformação*, respectivamente com taxas de crescimentos de 5% e 14%.

Sobre essa dinâmica, deve-se mencionar que os grupos de atividade com maior dinamismo em termos de novas ocupações foram justamente aqueles que, de alguma maneira, estiveram no alvo de políticas governamentais específicas (caso, por exemplo, da *construção civil*, beneficiada pelo avanço do crédito imobiliário e pelo programa *Minha Casa Minha Vida*; ou do grupo de atividade de *educação, saúde e serviços sociais*, beneficiados pela implementação de políticas públicas inscritas na Constituição de 1988 e regulamentadas e priorizadas nos orçamentos públicos do período recente), ou que foram fomentadas indiretamente pelas políticas de renda (elevação do salário mínimo, programas de transferência de renda, programas de apoio à agricultura familiar, entre outros) que, junto com a facilitação do crédito aos mais pobres e a queda da inflação, impulsionaram – *via consumo* – os setores de *alojamento e alimentação e de transporte, armazenagem e comunicação*, entre outros.

Já as análises daqueles dois grupos de atividade, cujo crescimento das ocupações seguiu em ritmo inferior ao da PEA – *serviços domésticos e indústria de transformação* –, revelam duas dimensões importantes do processo. Por um lado, o baixo crescimento dos ocupados em *serviços domésticos* é um indício de que essa categoria profissional – ainda a maior do país – atraía cada vez menos trabalhadores, em especial quando crescia a oferta de vagas em outras atividades (IPEA, 2017). Por outro lado, o fraco crescimento da ocupação na *indústria de transformação* no período – note-se que já se observa uma queda ininterrupta do número de ocupados desde 2007, com a eliminação de 840 mil empregos desde então – revela a fragilidade e o caráter contingente desse ciclo de desenvolvimento de 12 anos, em especial no que tange ao arranjo macroeconômico sobre o qual se assenta (MANZANO, 2017).

Todavia, como revela, por contraste, a análise dos dados da tabela 2.6, na qual apresentam-se as variações do *emprego com carteira assinada e estatutário*, o setor da indústria de transformação registrou um desempenho bem melhor quando se mira o mercado de trabalho por esse recorte – qual seja, o dos empregos formais. Enquanto o emprego com carteira neste setor cresceu 57%, as ocupações totais no mesmo setor, como mencionado antes, avançaram tão somente 14% no período (cf. tabela 5).

TABELA 5 - OCUPADOS POR GRUPO DE ATIVIDADE
BRASIL, ANOS SELECIONADOS (EM MIL PESSOAS)

Grupos de atividade	Ano							Distribuição (% em 2014)	Variação	
	2002	2005	2007	2011	2013	2014	2014		N. Abs	(%)
PEA	87.750	96.682	98.899	101.586	103.401	106.824		-	19.074	22%
Pop. Ocupada	79.709	87.695	90.855	94.763	96.659	99.448		100%	19.793	25%
Agrícola	16.460	18.100	16.842	14.888	13.982	14.466		15%	-1.994	-12%
Indústria	11.334	13.089	13.812	12.691	12.959	13.023		13%	1.689	15%
Ind. de transformação	10.760	12.405	13.070	11.960	12.223	12.230		12%	1.470	14%
Construção	5.670	5.665	6.105	7.919	8.871	9.103		9%	3.433	61%
Comércio e reparação	13.680	15.542	16.262	16.886	17.187	18.055		18%	4.375	32%
Alojamento e alimentação	2.961	3.198	3.341	4.631	4.474	4.643		5%	1.682	57%
Transp/armaz/comunic.	3.724	3.978	4.356	5.178	5.406	5.453		5%	1.729	46%
Administração pública	3.907	4.281	4.500	5.144	5.356	5.146		5%	1.239	32%
Educ/saúde/serv. sociais	7.129	7.688	8.362	8.737	9.917	10.205		10%	3.076	43%
Serviços domésticos	6.171	6.694	6.723	6.742	6.474	6.491		7%	320	5%
Outros serviços	3.176	3.311	3.697	3.585	3.785	4.192		4%	1.016	32%
Outras atividades*	-	-	6.853	8.363	8.248	8.670		9%	2.916	51%

Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

Notas: (1) Na categoria Outras Atividades estão incluídas as Atividades Mal Definidas ou não declaradas; (2) Até 2003, exclusive a população da área rural da região Norte.

(*) Variação calculada com base no total de ocupados em 2003.

TABELA 6 - SALDO DE EMPREGOS FORMAIS, POR SETOR DE ATIVIDADE
BRASIL, 2002 A 2014.

Setor	CLT* (A)			Estatutário (B)			Total (A+B)			Distrib Em 2014
	N. Abs.	Var.%	N. Abs.	Var.%	N. Abs.	Var.%	N. Abs.	Var.%		
Extrativa Mineral	135.163	110%	- 358	-85%	134.805	110%	1%			
Indústria de Transformação	2.962.205	57%	- 957	-67%	2.961.248	57%	14%			
SIUP	136.454	47%	3.278	14%	139.732	45%	1%			
Construção Civil	1.707.862	155%	1.474	23%	1.709.336	155%	8%			
Comércio	4.903.412	102%	- 1.838	-92%	4.901.574	102%	23%			
Serviços	7.804.011	87%	326.932	191%	8.130.943	89%	39%			
Administração Pública	249.072	39%	2.319.459	38%	2.568.531	38%	12%			
Agropec./Ext Veg/Caça/Pesca	342.790	30%	- 1.362	-23%	341.428	30%	2%			
Total	18.240.969	82%	2.646.628	42%	20.887.597	73%	100%			

Fonte: MTE - Relação Anual de Informações Sociais/RAIS (2016).

Nota: (*) De acordo o MTE, são também considerados celetistas os classificados como outros pela RAIS.

Essa diferença ilustra bem o substancial aumento da participação de trabalhadores com vínculos formais no setor, não apenas por conta da criação de novas vagas com carteira assinada, mas, inclusive, em decorrência da formalização ou substituição de trabalhadores que antes eram empregados de forma precária. Ou seja, apesar da prematura queda da importância relativa da indústria de transformação na absorção da PEA, houve uma sensível melhora na qualidade dos empregos industriais, expressa tanto pela maior participação do emprego com carteira quanto pela ampliação do valor da remuneração média paga aos respectivos empregados. Por outro lado, a análise dos saldos de empregos formais (com carteira mais estatutários) expostos na tabela 6 também aponta para a hipertrofia do setor terciário. Tomados em conjunto, o saldo de empregos criados entre 2002 e 2014 nas atividades do *comércio*, dos *serviços* e da *administração pública* corresponderam a 74% do total de novos empregos capturados pela RAIS/MTE.

A análise dos grupamentos ocupacionais (tabela 7) revela também que houve um importante aumento no número de empregados em ocupações específicas de maior rendimento médio. O crescimento expressivo no número de profissionais das ciências e das artes pode ter sido fruto, dentre outros motivos, da política de expansão do ensino superior levada a cabo no período em duas frentes: a criação de novos campi de universidades públicas (sobretudo federais) e o crescimento dos programas de financiamento total ou parcial de acesso ao ensino superior privado, como o Prouni e o Fies.

Por fim, com o intuito de melhor poder dimensionar os impactos da referida alteração do marco legal trabalhista, utilizamos aqui um instrumento metodológico que nos pareceu mais adequado para aferir o grau de precarização do mercado de trabalho em um contexto de desregulamentação, quando os próprios parâmetros que antes orientavam as análises relativas ao mundo do trabalho estão sendo modificados.

Na Figura 1 apresenta-se a evolução do Índice de Precariedade, o qual é composto por cinco características do que se constituiria como um “trabalho precário”: ausência de contrato permanente; ausência de acesso à seguridade social; renda inferior a dois salários mínimos; não pertencimento a um sindicato; e jornadas inferiores a 15 horas ou superiores a 48 horas semanais (RODGERS, 1989).

O índice é construído a partir do método estatístico multivariado de análise de componentes principais (ACP). A ACP é uma técnica estatística que distribui a variação de um conjunto de dados multivariados em componentes, permitindo a explicação da variabilidade dos dados observados através de um número reduzido de combinações lineares. Como uma técnica de redução de variáveis, ela reduz o conjunto de variáveis em componentes, cada um deles ex-

TABELA 7 - RENDIMENTO MÉDIO REAL E CRESCIMENTO DO EMPREGO
POR GRUPAMENTO OCUPACIONAL
BRASIL, 2003, 2008 E 2014

Grupamento ocupacional	Rendimento médio			Crescimento do emprego (Var. %)
	2003	2008	2014	2003-2014
Dirigentes em geral	3,618.42	3,871.69	4,532.33	27.61
Profissionais das ciências e das artes	3,019.54	3,231.81	3,482.69	89.08
Membros das forças armadas e auxiliares	2,104.33	2,693.04	3,416.66	21.90
Técnicos de nível médio	1,616.38	1,949.58	2,260.36	21.44
Ocupações mal definidas	1,509.10	1,963.30	2,161.94	-2.85
Trabalhadores da produção de bens e serviços e de reparação e manutenção	904.18	1,085.12	1,366.05	30.37
Trabalhadores de serviços administrativos	1,080.57	1,196.82	1,365.47	49.58
Vendedores e prestadores de serviço do comércio	769.00	908.31	1,150.10	16.27
Trabalhadores dos serviços	579.01	705.69	939.52	25.38
Trabalhadores agrícolas	365.82	448.68	570.65	-14.09

Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

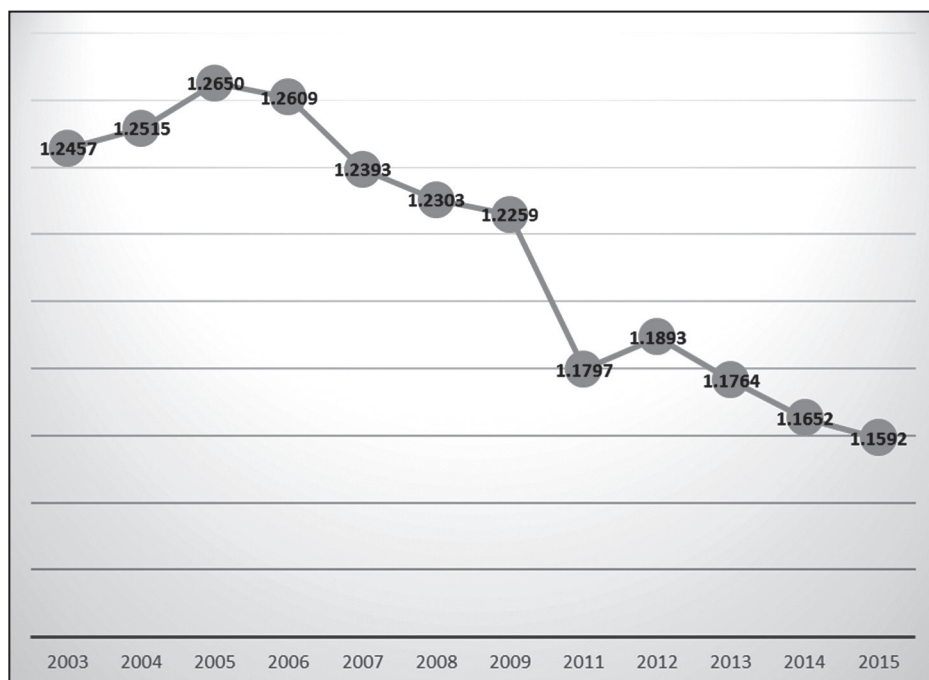
Nota: Rendimento médio real deflacionado pelo INPC em valores de 2014.

plicando uma parcela da variabilidade dos dados em ordem decrescente (OECD, 2008; SALAS, 2014).

Esta técnica é importante porque se relaciona com a hipótese da precariedade do mercado de trabalho como um processo multidimensional, isto é, todas as características subjacentes ao conceito de precariedade devem ser consideradas simultaneamente. Como a ACP comprime as variáveis em um único “número”, a análise se conforma com a multidimensionalidade do conceito.

Para construir o índice foram utilizados os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Anual (PNAD Anual) e da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) entre 2003 e 2015. Restringimos a noção de trabalho precário para os trabalhadores assalariados para definir um índice construído a partir das seguintes variáveis: ausência de contrato permanente; ausência de acesso à seguridade social; renda inferior a dois salários mínimos; não pertencimento a um sindicato; e jornadas inferiores a 15 horas ou superiores a 48 horas semanais. A hipótese geral é que, por trás destas variáveis, existe um “fator” que as une que é a precariedade. Todas as variáveis são correlacionadas entre si.

FIGURA 1 - EVOLUÇÃO DO ÍNDICE DE PRECARIIDADE
BRASIL, 2003 A 2015



Fonte: Elaboração própria. Dados da Pesquisa por Amostra de Domicílios.

Ainda que a ideia de “emprego padrão” (ou “não precário”) possa diferir de país para país – uma vez que isso é definido nos termos das regulações do Estado sobre as condições de venda e uso da força de trabalho – a principal vantagem do índice é resumir a definição multidimensional de precariedade em um único número, facilitando a análise da evolução da precariedade no mercado de trabalho ao longo do tempo. A figura 1 mostra que, depois de ter crescido um pouco entre 2003 e 2005, a precariedade – entendida como a combinação das características acima mencionadas – foi diminuindo depois de 2006, coincidindo com o período mais intenso da experiência social-desenvolvimentista da década. Mais tarde, após um leve crescimento em 2012, a precariedade voltou a cair nos anos subsequentes, sinal da vitalidade do mercado de trabalho ainda no primeiro governo Dilma (2011-2014).

3. Choque recessivo e seus impactos sobre o mercado de trabalho

O mercado de trabalho brasileiro, que vinha de uma trajetória muito positiva desde meados da década de 2000 – especialmente entre os anos de 2012 a 2014, quando distintos indicadores alcançaram os melhores resultados das suas respectivas séries (ex: número de ocupados, taxa de desocupados, salário real médio, entre outros) –, mostrou grande sensibilidade à inflexão das taxas de crescimento econômico, deteriorando-se rapidamente no início do segundo governo Dilma (2015), quando, em claro atendimento ao mercado financeiro, tem início a estratégia de *choque recessivo*.⁹

Assim, sob o mesmo marco legal que se mostrava virtuoso no período anterior – de expansão da economia – a trajetória da curva da taxa de desocupação sofreu uma nítida inflexão exatamente a partir daquele primeiro trimestre de 2015, invertendo uma tendência de queda que vinha sendo registrada desde 2003. Com a recessão, a taxa de desocupação cresceu rapidamente, mais do que dobrando de tamanho em um período de apenas nove trimestres. Ou seja, o número absoluto de desocupados saltou de 6,4 milhões no quarto trimestre de 2014 para 13,5 milhões de pessoas no primeiro trimestre de 2017, alcançando o inédito patamar de 13,7% da população economicamente ativa.

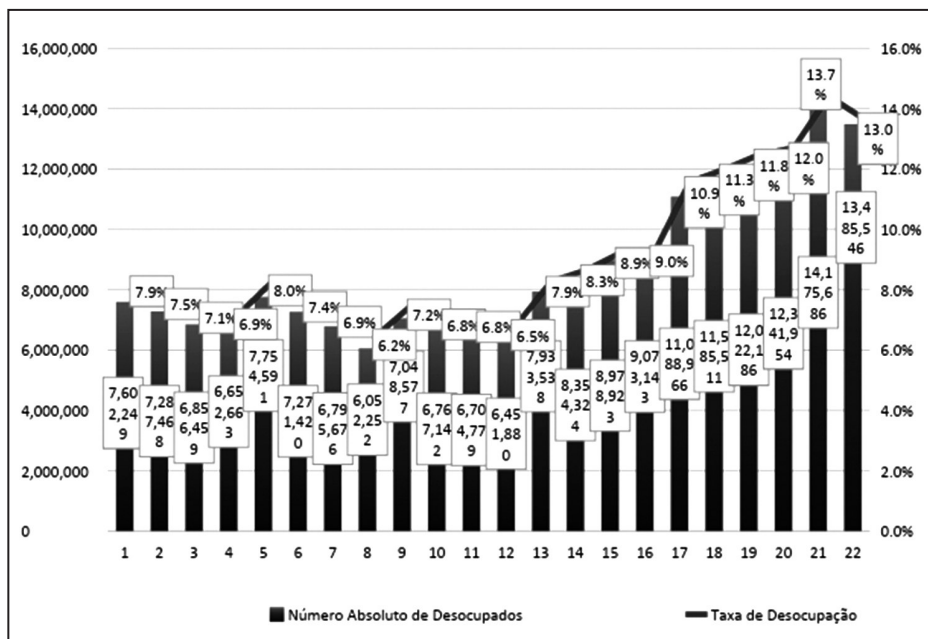
É verdade que do primeiro para o segundo trimestre de 2017 houve uma redução na taxa de desocupação, indo de 13,7% para 13%. Contudo, embora isso possa estar relacionado a uma pequena recuperação cíclica da economia, deve-se observar outros aspectos importantes da atual dinâmica do mercado de trabalho.

Por um lado, é preciso considerar que, historicamente, o primeiro trimestre do ano apresenta uma taxa de desocupação maior, diminuindo nos trimestres seguintes – como pode ser observado nos anos anteriores a 2015. Por outro lado, contudo, desde o quarto trimestre de 2015 vem crescendo de forma ininterrupta o número de trabalhadores na condição de subocupados por insuficiência de horas trabalhadas (ver Figura 2), em uma trajetória que se mantém crescente mesmo naquele momento em que se observou uma queda na taxa de desocupação (T2/2017).

Ou seja, comparando os dados relativos aos dois primeiros trimestres de 2017 em cada um dos gráficos (figura 2 e 3), conclui-se que, enquanto o total de desempregados caiu cerca de 0,7 pontos percentuais (cerca de 690 mil pessoas a menos), o número de pessoas subocupadas saltou de 5,9% para 6,5% (cerca de 480 mil subocupados adicionais).

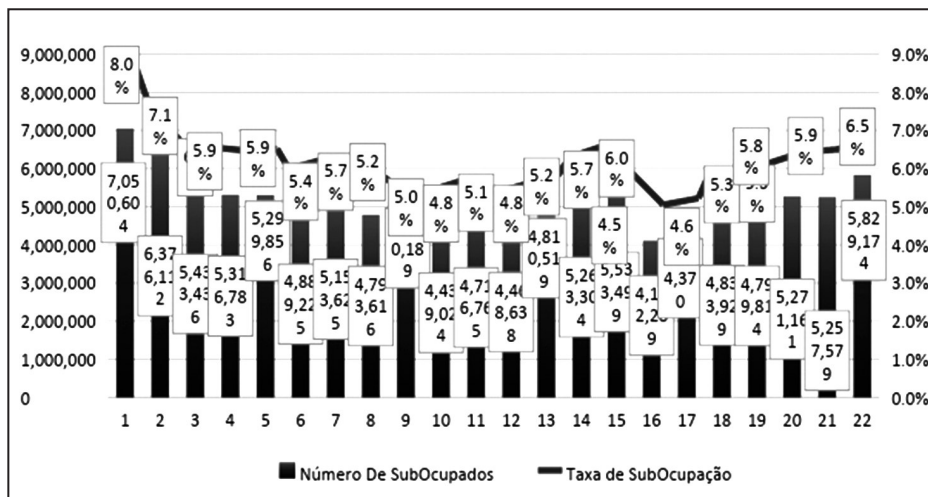
9 Sobre as principais medidas que compuseram o “choque recessivo” e que levaram à maior recessão econômica da história brasileira, ver Rossi & Mello (2017).

FIGURA 2 - TOTAL DE DESOCUPADOS E TAXA DE DESOCUPAÇÃO
BRASIL, T1/2012 - T2/2017



Fonte: IBGE - PNADC- Divulgação Trimestral (<https://sidra.ibge.gov.br/home/pnadct>)

FIGURA 3 - TOTAL DE SUBOCUPADOS E TAXA DE SUBOCUPAÇÃO
BRASIL, 2012 - 2017



Fonte: IBGE - PNADC- Divulgação Trimestral (<https://sidra.ibge.gov.br/home/pnadct>)

Já quando se analisam os dados relativos aos ocupados *por agrupamento de atividade* (tabela 8), chamam a atenção as quedas da ocupação observadas entre os segundos trimestres de 2014 e 2017 em agrupamentos de atividade de grande relevância para a estrutura ocupacional do país. Por exemplo, foram expressivas as perdas na *Indústria de transformação* (-1,2 milhões), na *Construção* (-406 mil) e nos serviços de *Informação, comunicação e atividades financeiras* (-948 mil). Além destes, também nas atividades da *Agropecuária e Aquicultura* se percebeu uma importante redução do número de pessoas ocupadas (-909 mil); porém, neste caso, apenas reforçando uma tendência que já era observada anteriormente, provavelmente menos associada ao processo recessivo e mais a uma crescente modernização tecnológica do setor, que segue crescendo a despeito da crise.

Cabe assinalar, contudo, que a referida eliminação de postos de trabalho nas atividades de *Agropecuária e Aquicultura*, tende a afetar de forma especialmente negativa a estrutura ocupacional do país, principalmente porque, em geral, as pessoas que trabalham nesse tipo de atividade se localizam nos estratos sociais mais vulneráveis, com menor nível de escolaridade, menor qualificação profissional, sem direitos trabalhistas assegurados e, muitas vezes, sem qualquer cobertura previdenciária.

Mas, talvez, um dos dados mais preocupantes até aqui é o que indica um aumento do número de ocupados nos *Serviços Domésticos*. Apesar de se perceber nas estatísticas um aumento do número de ocupados nessa atividade entre 2014 e 2017 (+135 mil), tal variação deve ser considerada como um reflexo indesejável da eliminação de melhores ocupações em outros segmentos da produção e da queda de renda das famílias. Ou seja, o crescimento do trabalho doméstico muito frequentemente está relacionado a uma tendência de mobilidade descendente – interna ao mercado de trabalho – e/ou ao retorno ou ao ingresso de novos indivíduos no mercado de trabalho, os quais permaneciam fora da força de trabalho no período anterior, quando se registrava uma expansão da renda familiar que resultava em uma queda na taxa de participação. De fato, como assinalado por Krein *et al.* (2017), no contexto de crescimento econômico e expansão dos salários que caracterizou o período anterior (2003-2014), a queda da taxa de participação percebida nos extremos da pirâmide etária – principalmente entre os jovens com idade entre 10 e 19 anos – não apenas contribuiu com a queda das taxas de desocupação, mas também com a menor incidência de trabalho informal, visto que a informalidade entre os trabalhadores mais jovens é sensivelmente mais elevada do que aquela encontrada entre os trabalhadores em idade adulta.

TABELA 8 - PESSOAS OCUPADAS POR GRUPAMENTO DE ATIVIDADE
BRASIL, 2012 - 2017 (EM MILHARES DE PESSOAS)

Setor de Atividade	Segundo trimestre do ano							Variação	
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2017-2016	2017-2014	
Total	89.557	90.557	92.052	92.211	90.798	90.236	-1.975	-1.975	
Agropecuária e aquicultura	10.522	10.280	9.768	9.561	9.417	8.652	-909	-909	
Ind. Transformação	11.768	11.532	11.687	11.726	10.481	10.494	-1.232	-1.232	
Construção	7.407	7.803	7.810	7.137	7.414	6.731	-406	-406	
Comércio	16.578	16.894	17.401	17.578	17.405	17.412	-166	-166	
Transporte e Armazenagem	4.085	4.300	4.243	4.282	4.495	4.623	341	341	
Alojamento e Alimentação	3.855	3.880	4.137	4.329	4.492	5.071	742	742	
Inform., comun., ativ.financ.	9.346	9.804	10.265	10.768	9.689	9.820	-948	-948	
Admin., Educ. e Saúde Pública	14.635	14.646	15.132	15.277	15.758	15.552	275	275	
Outro Serviços	3.763	3.972	4.128	4.167	4.145	4.468	301	301	
Serviço doméstico	6.141	5.953	6.003	6.002	6.319	6.137	135	135	

Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua trimestral

Nota: as células realçadas em verde indicam os valores máximos de cada um dos grupamentos.

Como era de se esperar, aquela dinâmica percebida no volume total de pessoas ocupadas guarda razoável correspondência com a evolução dos rendimentos dos trabalhadores. Conforme apontam os dados da tabela 9, principalmente nos grupamentos de atividade mais afetados pela crise, o rendimento médio real vem apresentando alguma retração. Na *indústria de transformação*, no *comércio* e, principalmente, na *construção civil* – justamente aqueles setores onde foram registradas quedas importantes do número de ocupados – percebe-se uma retração dos rendimentos médios nos últimos trimestres, sendo que, nos casos do *comércio* e da *construção civil* esse processo já se estende desde 2013 e representa uma perda bastante substantiva. Entre os trabalhadores da *construção civil*, por exemplo, o rendimento médio caiu de R\$1.873 em 2013 para R\$ 1.593 no segundo trimestre de 2017.

Por outro lado, ainda entre os *grupamentos de atividade* que registraram queda do número de ocupados, merece destaque o caso da *agropecuária e aquicultura*, atividades que continuam ampliando a remuneração média dos trabalhadores que permanecem empregados a despeito da forte retração do número de ocupados. Neste caso específico, tal desempenho reflete a boa trajetória de expansão da produção desse grupamento, diretamente associada ao aumento das vendas para o mercado externo e, portanto, se traduz em um importante incremento das taxas de produtividade do trabalho no setor, permitindo que parte disso se reverta em benefício dos trabalhadores na forma de aumento de suas remunerações.

De um modo geral, entretanto, as análises das trajetórias de evolução do *pessoal ocupado* e do *rendimento médio por grupamento de atividade* reforçam o entendimento já mencionado anteriormente de que, com a crise recessiva ocorrida entre finais de 2014 e início de 2017, avançou no país um processo de *reprimarização da economia*, o qual tem induzido um crescimento de parcela de ocupados nas atividades do setor de serviços – principalmente daquelas associadas à exportação, como transporte e armazenagem, em detrimento dos ocupados nas atividades industriais. Como parecem corroborar os indicadores relativos à qualidade dos postos de trabalho – notadamente a taxa de informalidade, tratada logo abaixo – tais mudanças na composição estrutural das atividades produtivas parecem conduzir a uma tendência geral de precarização do trabalho no Brasil, independentemente do marco legal que lhe esteja subjacente, mas que pode ser agravada ainda mais em virtude das reformas trabalhistas de caráter liberalizantes que foram aprovadas recentemente.

Soma-se a isso, um outro indicativo preocupante a respeito da deterioração do mercado de trabalho no período recente, que diz respeito à infle-

TABELA 9 - RENDIMENTO MÉDIO REAL POR GRUPAMENTO DE ATIVIDADE
BRASIL, 2012-2017 (EM R\$)

Setor de Atividade	Segundo trimestre do ano					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Total	1.952	2.025	2.043	2.064	2.006	2.049
Agropecuária e aquicultura	1.093	1.133	1.186	1.136	1.089	1.219
Ind. Transformação	1.926	1.997	1.998	2.078	2.029	2.034
Construção	1.640	1.873	1.739	1.651	1.687	1.593
Comércio	1.729	1.787	1.757	1.747	1.697	1.718
Transporte e Armazenagem	2.154	2.183	2.186	2.145	2.095	2.400
Alojamento e Alimentação	1.489	1.488	1.539	1.458	1.414	1.372
Inform., comun., ativ. financeiras	2.887	2.961	3.050	3.041	2.978	3.068
Admin., Educação e Saúde Pública	2.832	2.897	2.929	3.038	3.031	3.053
Outro Serviços	1.595	1.630	1.633	1.644	1.523	1.523
Serviço doméstico	758	783	822	835	839	836

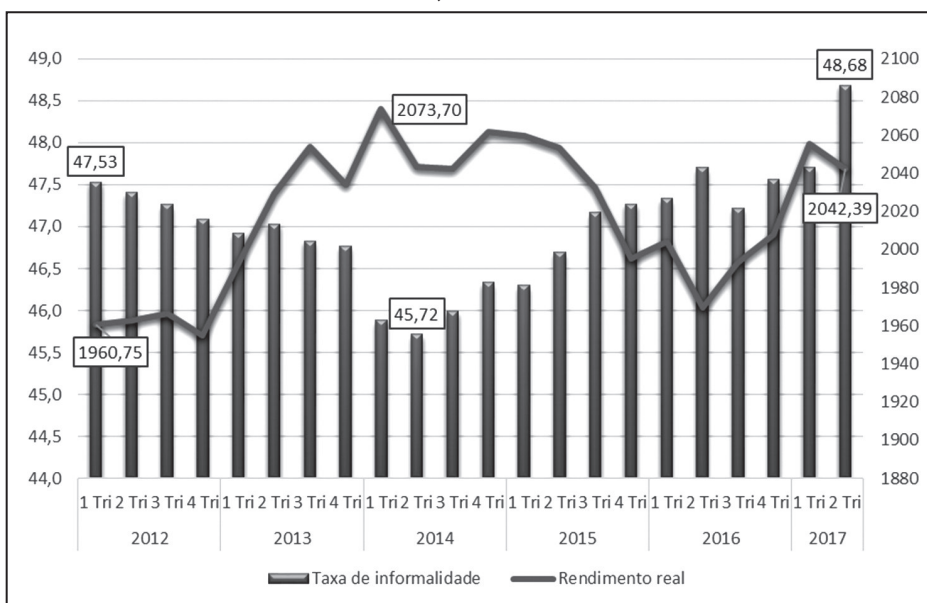
Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua

Notas: (1) O rendimento está deflacionado para o mês do meio do último trimestre de coleta divulgado. (2) as células realçadas em verde indicam os valores máximos de cada um dos grupamentos

xão concomitante observada nas taxas de informalidade e na evolução do rendimento médio dos trabalhadores. Como mostra a Figura 4, depois de ambos os indicadores apresentarem progressiva melhora ao longo do ciclo anterior – marcado pelo crescimento com inclusão social – a partir do quarto trimestre de 2014 inicia-se uma nítida reversão das respectivas trajetórias, fazendo crescer a taxa de informalidade enquanto diminui o valor do rendimento médio real do trabalho.

Em relação a este último, apesar de alguma recuperação percebida entre o segundo trimestre de 2016 e o primeiro de 2017, ainda se encontra em patamar inferior ao registrado em 2014. A esse respeito, cabe assinalar que a recuperação recente do rendimento real deve ser atribuída mais à queda abrupta da inflação, consequência dos anos de recessão econômica que o país vive, e menos a uma recuperação substantiva do valor nominal dos salários.

FIGURA 4 - TAXA DE INFORMALIDADE E RENDIMENTO MÉDIO REAL
BRASIL, 2012-2017



Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua

Notas: (1) "Taxa de informalidade" definida como a proporção de trabalhadores sem carteira assinada, conta-própria e trabalhadores familiares auxiliares sobre o total de ocupados. (2) Rendimento médio real da população ocupada deflacionada pelo INPC em valores do segundo trimestre de 2017.

Considerações finais

Conforme procurou-se demonstrar nos tópicos anteriores, a experiência brasileira destes primeiros anos do século XXI permite perceber com razoável clareza o quão frágil é o argumento de que o arcabouço legal que embasa a regulação do mercado de trabalho produziria efeitos negativos sobre o nível de atividade econômica e o volume total de ocupados.

Por um lado, durante os anos de prosperidade (2004-2014), quando o crescimento econômico se fez acompanhar de um notável processo de inclusão social, os principais indicadores do mercado de trabalho registraram progressos substanciais, sem que em nenhum aspecto relevante tenha-se percebido algum constrangimento derivado das normas e leis que se desdobram da CLT.

Por outro lado, de maneira inversa, a grave crise recessiva que deprime a economia brasileira desde o início de 2015 também reforça o en-

tendimento a respeito da condição de dependência do mercado de trabalho em relação às taxas de crescimento do produto – tal como tratado anteriormente no primeiro tópico desta seção –, permitindo considerar, portanto, que a legislação trabalhista até aqui vigente – isto é, ainda nos marcos da CLT – não parece ter sido suficiente para impedir o rápido aumento da taxa de desocupação, da queda dos rendimentos do trabalho e da taxa de informalidade. Ou seja, quem se fiar pelas estatísticas relativas ao mercado de trabalho neste período de recessão econômica, deverá forçosamente reconhecer que, ao contrário da alegada rigidez excessiva, as variáveis emprego e salário ajustaram-se de forma rápida e intensa às sucessivas quedas do produto agregado.

Portanto, assim como se observa na experiência internacional, também no caso brasileiro parece ficar claro que os fatos seguem contrariando o *mainstream* econômico, o qual, desde os neoclássicos até os novos keynesianos, insiste em reduzir o problema do desemprego aos estreitos limites do mercado de trabalho e sua respectiva regulamentação. Como procuramos assinalar, o volume total de postos de trabalho gerados em uma economia, bem como os demais aspectos que qualificam a estrutura de emprego de um país, são antes de mais nada produtos da dinâmica econômica e, mais precisamente, do apetite dos capitalistas pelas inversões produtivas. Ou seja, a amplitude e a estrutura do mercado de trabalho nacional dependem fundamentalmente do adequado manejo do instrumental macroeconômico com o objetivo de garantir um tal nível de demanda agregada que corresponda à plena utilização da força de trabalho. Nesse sentido, qualquer discussão mais consistente sobre o necessário enfrentamento do quadro de grave desemprego que assistimos hoje deve começar por uma expansão da demanda estatal e pela urgente revisão das políticas monetárias e cambiais, levando-se em conta os sérios constrangimentos decorrentes da liberalização financeira que marcam o capitalismo mundial nesta quadra da história.

Referências bibliográficas

- BALTAR, P. E. Crescimento da economia e mercado de trabalho no Brasil. *Texto para Discussão* N° 2036. Brasília, DF: IPEA, fevereiro de 2015. Disponível em: <https://goo.gl/x9CTq2> Acesso em 10/01/2017.
- BALTAR, P.; LEONE, E. Perspectivas para o mercado de trabalho após o crescimento com inclusão social. *Estudos Avançados*, vol.29, n° 85. São Paulo: USP/IEA set./dez. 2015. Disponível em: <https://goo.gl/OVAyR2>.
- CALIXTRE, André. *Nas fronteiras da desigualdade brasileira: reflexões sobre as décadas de 1990 e 2000*. São Paulo: Friedrich-Ebert-Stiftung, dezembro de 2014.

- CARVALHAES, Flávio A. et al. Os impactos da geração de empregos sobre as desigualdades de renda: uma análise da década de 2000. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, vol. 29, n° 8. São Paulo, Junho de 2014. Disponível em: <https://goo.gl/wXPsKe> Acesso em: 18/01/2017.
- FERREIRA, A. N. Desemprego e teoria macroeconômica. *Texto para Discussão* N° 231, Instituto de Economia. Campinas, SP: Unicamp, março de 2017. Disponível em: <https://goo.gl/VtfUiM>
- KREIN, J.D.; MANZANO, M.P.F.; SANTOS, A.L.; CALDEIRA, C.D. PROJETO BRA102. Relatório final de Pesquisa. "Adopción y fortalecimiento de políticas públicas para la formalización de trabajadores/as, de manera inclusiva y con atención especial a las/os trabajadoras/es domésticas/os y otros grupos vulnerables". Campinas, SP: CESIT/Unicamp, 2017.
- MADIA, Marianna (2008). *Essays on the Effects of Flexibility on Labour Market Outcome*. Phd Thesis. IMT, Institute for Advanced Studies. Lucca, IT. Disponível em: http://e-theses.imtlucca.it/43/1/Madia_phdthesis.pdf
- MANZANO, Marcelo. *Doze anos de desenvolvimento contingente*. Tese de doutorado. Campinas, SP: Instituto de Economia - UNICAMP, 2017. Disponível em: <https://goo.gl/RroKnU>.
- OECD; JRC/EUROPEAN COMMISSION. *Handbook on constructing composite indicators: methodology and user guide*. Paris: OECD Publishing, 2008.
- RODGERS, G. Precarious work in Western Europe: The state of the debate. In: Rogers G.; Rogers, J. (Edts.), *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe*. Bruxelas: International Institute for Labour Studies/Free University of Brussels, 1989.
- ROSSI, P.; MELLO, G. Choque recessivo e a maior crise da história: a economia brasileira em marcha à ré. *Nota do Cecon*, N°1. Campinas, SP: Instituto de Economia/Unicamp. Abril de 2017. Disponível em: <https://goo.gl/hVDajj>
- SALAS, C. Análisis de Componentes Principales: Una aplicación para construir un índice estatal de precariedad laboral en México. In: L. Quintana; A.R. Roldán (Eds.), *Técnicas Modernas de Análisis Regional*. México: FES, Acatlán-Plaza y Valdéz Eds., 2014, p. 159-178.
- SALAS, C.; LEITE, M. Ocupação e desigualdade no Brasil: novos desafios. *18° Congresso Brasileiro de Sociologia*. Brasília, SBPC, 26/29 de julho de 2017. Brasília: SBS, 2017.
- SANTOS, A. L. dos; GIMENEZ, D. M. Inserção dos jovens no mercado de trabalho. *Estudos Avançados*, vol. 29, n. 85. São Paulo: USP/IEA, 2015. Disponível em: <https://goo.gl/OvUOcC> Acesso em 16/12/2016.

Capítulo 3

Flexibilização das relações
de trabalho: insegurança
para os trabalhadores

Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores

José Dari Krein

Ludmila Abílio

Paula Freitas

Pietro Borsari

Reginaldo Cruz¹

Introdução

O presente texto tem o propósito de fazer um diagnóstico de como os principais elementos da relação de emprego – modalidades de contratação, jornada de trabalho e remuneração – se expressam para além do marco legal que lhes serve de referência e qual a sua evolução nos últimos anos no Brasil. Ocorre que o mundo do trabalho passa por profundas modificações, que poderiam reduzir as desigualdades, promover a *vida digna*, melhorar as condições de trabalho, ampliar a proteção social e repartir melhor os ganhos de produtividade em contexto de grande inovação tecnológica e economizadora de horas de trabalho. Porém, a reforma 2017 – inserida em um contexto mundial de ataque aos direitos dos trabalhadores – amplia a liberdade das empresas no manejo do trabalho de acordo com os seus interesses, de modo que as alterações buscam reduzir o custo das empresas e ampliar a sua liberdade em determinar as condições de contratação, uso e remuneração da força de trabalho. E, ainda, reduzem a proteção social aos assalariados como estratégia de redefinição do papel do Estado e de estímulo aos indivíduos a se sujeitarem às necessidades do capital.

A agenda da reforma teve início nos anos 1990, com a introdução de novos mecanismos no arcabouço legal institucional, que se seguiu, nos anos 2000, com expressões mais pontuais na regulação dos principais elementos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e da Constituição Federal de 1988 (CF/88), sem implicar na sua desconstrução. No primeiro momento, ocorreu

1 Pesquisadores e membros do GT Reforma Trabalhista do CESIT

um processo de aprofundamento da flexibilidade do mercado de trabalho, sendo este já marcadamente flexível, como pode ser observado, por exemplo, por sua alta rotatividade, sua variação dos rendimentos do trabalho conforme os ciclos econômicos, sua ilegalidade e informalidade. Na década seguinte, a dinâmica se inverteu com o avanço da formalização, da queda do desemprego e melhora do rendimento dos trabalhadores, especialmente dos que se encontravam na base da pirâmide social, através da política de valorização do salário mínimo. Mas as melhoras não foram suficientes para alterar a estrutura do mercado de trabalho brasileiro, marcado por baixos salários, alta desigualdade, forte heterogeneidade e expressiva informalidade; apesar das melhoras, o avanço da flexibilização do trabalho se manteve.

Na sequência, este texto está dividido em três partes. Na primeira, discute-se a evolução das modalidades de contratação previstas na CLT a partir dos dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), realizando uma comparação entre os contratos por prazo indeterminado e determinado, corroborando a tese de que a flexibilidade na despedida é uma característica estrutural do mercado de trabalho brasileiro. A análise é complementada com a evolução da terceirização e de outras formas de relação de emprego disfarçada, tais como, a pejetização e, mais recentemente, a "uberização". Na segunda parte são tratadas as tendências sobre a evolução da extensão e distribuição da jornada de trabalho na perspectiva do processo de flexibilização do tempo de trabalho e seus impactos sobre o trabalhador. Na última parte, analisa-se, por um lado, a composição da remuneração do trabalho, comparando o salário, os benefícios (salário indireto) e a remuneração variável; e, por outro, a política de valorização do salário mínimo e seus efeitos sobre o mundo do trabalho e a proteção social.

1. Modalidades de contratação: flexibilidade da contratação não implica geração de emprego

O mercado de trabalho formal brasileiro tem, como vínculos de emprego predominantes, o contrato por tempo indeterminado e o estatutário efetivo. Em 2016², o primeiro representava 79,3% dos vínculos (36,2 milhões) e o segundo 16,72% (7,6 milhões), totalizando 96% dos vínculos naquele ano. Entre 2014 e 2016 houve uma queda muito expressiva de empregos formais (-2,95 milhões), sugerindo que o mercado de trabalho está muito flexível e varia de acordo com o nível de atividade econômica. A queda foi geral, mas proporcionalmente mais expressiva nos contratos atípicos. Por exemplo, o servidor público demissível

2 RAIS, vínculos ativos em 31/12.

(estatutário não efetivo, na terminologia da RAIS) apresentou uma redução de 23%, e o temporário, de 18% no mesmo período.

Examinando-se os vínculos de emprego apresentados na RAIS, pode-se destacar que: (1) no período 2002-2014, o forte crescimento do emprego assalariado formal (contrato de trabalho típico), que passou de 21,7 mi para 39,1 mi de vínculos (80% de variação), significa que a elevada geração de empregos formais foi realizada tendo por base a legislação anterior à reforma trabalhista, ou seja, aquele quadro legal esteve associado a um desempenho mais positivo no mercado de trabalho. Na crise, as empresas realizaram muitas demissões, dada a possibilidade de romper o vínculo sem precisar de justificativa; (2) entre 2002 e 2016, a forma predominante de contratação foi através do contrato por prazo indeterminado, que ampliou a sua participação relativa no total dos empregos formais de 75,9% para 79,3%. Em suma, o que se constata é que o contrato por prazo indeterminado já é suficientemente flexível no Brasil, visto que as empresas têm liberdade de romper o vínculo, o que explica, em parte, a baixa expressão das formas atípicas de contratação.

TABELA 1. VÍNCULOS EMPREGATÍCIOS ATIVOS EM 31/DEZ, POR TIPO DE VÍNCULO

Tipo de vínculo empregatício	2002		2014		2016	
	Nº	Partic.	Nº	Partic.	Nº	Partic.
CLT	21.758.316	75,89%	39.186.985	79,48%	36.232.407	79,30%
Estatutário	5.263.383	18,36%	7.768.118	15,68%	7.641.533	16,72%
Estatutário não efetivo	1.099.116	3,83%	1.241.009	2,76%	949.913	2,08%
Temporário	114.092	0,40%	71.454	0,16%	58.022	0,13%
Avulso	183.737	0,64%	156.502	0,39%	109.409	0,24%
CLT Determinado	195.044	0,68%	380.920	0,78%	348.201	0,76%
Diretor	11.535	0,04%	18.496	0,05%	16.123	0,04%
Contrato esp. setor público	44.981	0,16%	386.736	0,70%	335.772	0,73%
Total	28.670.204	100,00%	49.210.220	100,00%	45.691.380	100,00%

Fonte: RAIS/MTE, exclusive contrato aprendiz. Elaboração própria.

Dentre as modalidades atípicas de contratação (temporário, avulso, estatutário não efetivo, por tempo determinado e contratos especiais no setor público) a mais representativa é a que se refere ao vínculo de estatutário não efetivo (950 mil vínculos em 2016). Em termos relativos, as formas atípicas que mais cresceram no período 2002-2016 foram as modalidades de contrato por tempo determinado (79%) e contratos especiais no setor público (646%, saltan-

do de 45 mil para 335 mil contratos). No entanto, como exposto, são contratos com uma pequena incidência no Brasil, correspondendo a 4% do total dos empregados formais ao final de 2016.

A natureza pró-cíclica das modalidades de contratação atípica faz com que esses contratos oscilem acentuadamente de acordo com o nível de atividade econômica. Na crise, por exemplo, há uma queda mais acentuada dos contratos flexíveis. Como a reforma tem a finalidade de estimulá-los, serão analisadas suas características para evidenciar que a sua difusão pode significar uma piora nas condições de contratação para os trabalhadores em comparação ao contrato por prazo indeterminado.

1.1. Contratos atípicos: pouco tempo de permanência, menor rendimento do trabalho e maior presença de mulheres, jovens e pessoas com baixa escolaridade

Os contratos atípicos de trabalho constituem vínculos mais frágeis quando comparados com os contratos por tempo indeterminado. Essa característica pode ser observada, por exemplo, na comparação do tempo total de serviço até o seu encerramento, de acordo com cada tipo de vínculo. No ano de 2016 foram registrados pouco mais de 66 milhões de contratos de trabalho (ativos e inativos em 31/dez). Quando se comparam os vínculos do contrato por tempo indeterminado com seus atípicos correspondentes³ em relação ao tempo (de permanência) no emprego, constata-se que 21% dos primeiros estão na faixa de 0 a 5,9 meses, frente 70% dos atípicos. Na comparação entre os vínculos estatutário efetivo com seus atípicos correspondentes⁴, o resultado é uma diferença brutal, evidenciando a maior estabilidade do estatutário efetivo em detrimento da fluidez do vínculo de estatutário não efetivo. Com efeito, na faixa 60 meses ou mais, localizam-se 72% dos vínculos estatutários efetivos e apenas 14% dos atípicos.

Em termos de rendimento do trabalho, tomando a RAIS 2015 como fonte, os dados mostram que os vínculos atípicos de emprego acompanham, em geral, as piores remunerações do trabalho quando comparado com os contratos típicos. Comparando-se o vínculo do contrato por tempo indeterminado com seus correspondentes atípicos, nota-se que nas faixas salariais inferiores⁵ a participação dos trabalhadores em vínculos atípicos é relativamente maior que aqueles contratados por tempo indeterminado. Somando-se as três primeiras

3 Contrato por tempo determinado, avulso e temporário.

4 Estatutário não efetivo e contratos especiais do setor público.

5 Até 0,5 salário mínimo, de 0,5 a 1 salário mínimo e de 1 a 1,5 salário mínimo.

faixas salariais, obtém-se que a distribuição é de 43% dos trabalhadores com contrato por tempo indeterminado e 50,8% daqueles com vínculos atípicos. Na mesma direção e mais acentuadamente, ao se comparar o vínculo estatutário efetivo com seus correspondentes atípicos, observa-se que nas faixas salariais inferiores a participação dos trabalhadores em vínculos atípicos é relativamente maior que aqueles contratados com contrato por tempo indeterminado. Somando-se as quatro primeiras faixas salariais, obtém-se que a distribuição é de 30,8% dos trabalhadores estatutários efetivos e 59,1% daqueles com vínculos atípicos nessas faixas.

No perfil dos contratados por modalidade atípica, destacam-se os mais jovens e os que têm menor escolaridade, em comparação ao perfil dos contratados por prazo indeterminado. Em relação ao sexo, nota-se que a presença das mulheres nos vínculos flexíveis do setor público é maior do que a dos homens – proporcionalmente (o dobro do percentual) e em valores absolutos. Saúde, educação e assistência social costumam ser setores com forte presença feminina, explicando assim, em grande parte, a informação supracitada. Em segundo lugar, observa-se que o trabalho com contrato por tempo indeterminado é 60% masculino. Em termos relativos, 86% dos vínculos formais masculinos são desse tipo, enquanto os femininos são 76%. Vale ressaltar que o vínculo “diretor” também apresenta uma marca masculina: 14.658 homens *versus* 5.257 mulheres.

Em síntese, a modalidade atípica é pouco expressiva no assalariado formal e apresenta uma situação de trabalho pior do que a dos trabalhadores contratados por tempo indeterminado. A reforma trabalhista, ao estimular a contratação atípica, pode contribuir para precarizar o mercado de trabalho, gerando ocupações mais inseguras e deixando os trabalhadores em uma condição de maior vulnerabilidade.

1.2. Rotatividade no mercado de trabalho brasileiro

A flexibilidade do mercado de trabalho pode ser observada por outros dois indicadores: 1) a taxa de informalidade⁶, que em muitos casos significa simplesmente uma ilegalidade, ao permitir que as empresas optem por deixar os trabalhadores sem carteira de trabalho durante um período de ajuste ou como estratégia de competitividade espúria no mercado de trabalho; e 2) a taxa de rotatividade, que tende a ser pró-cíclica, capta o fluxo entre os despedidos e os

6 Conferir a sua evolução e expressão no texto *Dinâmica recente do mercado de trabalho brasileiro*, em Reforma Trabalhista – Textos para Discussão, disponível em: <<http://www.cesit.net.br/apresentacao-dos-textos-de-discussao-do-projeto-de-pesquisa-subsidios-para-a-discussao-sobre-a-reforma-trabalhista-no-brasil/>>.

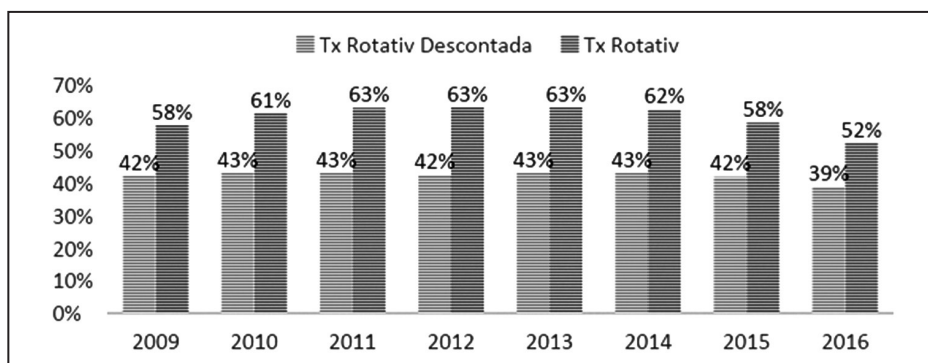
admitidos no mercado de trabalho. Aqui, a expressão e características da rotatividade estão baseadas em estudo realizado pelo DIEESE (2016).

Conforme dados apresentados pelo DIEESE, entre 2002 e 2013, cerca de 45% dos desligamentos⁷ aconteceram com menos de seis meses de contrato de trabalho e em cerca de 65% não atingiram um ano completo de contrato. É importante notar que o período referido corresponde ao de uma dinâmica positiva no mercado de trabalho, com expansão da oferta de vagas. Em 2014, a taxa de rotatividade alcançou 62,8%, sendo que, entre 2003 e 2007, a média registrada no segmento celetista foi de 54%. Ao longo de 2014 foram registrados 65,8 milhões de vínculos de trabalho celetistas e chegou-se ao final do ano com 40,6 milhões de postos de trabalhos formais ativos, sendo que no período foram registrados 25,3 milhões de desligamentos, conforme dados apurados pela RAIS.

No período de melhora dos indicadores do mercado de trabalho, existe um crescimento do número de trabalhadores que tomam a iniciativa de solicitar o desligamento. Em 2003, a taxa de rotatividade total era de 52,4% e, deste percentual, 11,5 pontos percentuais correspondiam a demissões por iniciativa do empregado. O pico de rotatividade foi registrado em 2011, com um índice de 64,5%, sendo que as demissões a pedido do empregado corresponderam a, aproximadamente, um terço deste total. Com o mercado de trabalho mais dinâmico e favorável, cresceu o número de trabalhadores que buscam uma melhor ocupação. No entanto, observando os dados historicamente, grande parte dos desligamentos é por iniciativa do empregador, sendo essa, fundamentalmente, uma estratégia de gestão da força de trabalho das empresas.

Pelo gráfico abaixo é possível perceber que a taxa caiu na atual crise, pois há mais despedidas e menos contratações, mostrando o seu caráter cíclico. A taxa global apresentou uma queda de 63% (2011 a 2013) para 52% em 2016, uma taxa muito alta. A taxa descontada (que exclui os desligamentos por falecimento, aposentadoria, transferência e iniciativa do empregado) caiu um pouco, mas continua sendo muito elevada. Ela permanece estável entre 2009 e 2014, em torno de 43% e cai para 39% em 2016.

7 É importante ressaltar que os desligamentos são na maioria dos casos por motivação patronal - caracterizadas por despedidas sem justa causa, com justa causa e término de contrato. O curto tempo de duração desses vínculos não se justifica pelo suposto interesse dos empregados no recebimento do Seguro Desemprego, do FGTS e da multa fundiária. Ocorre que, desde 2015, o recebimento do seguro desemprego requer 12 meses de vínculo (65% dos que são desempregados estão aquém disso). Em relação ao FGTS, os valores regularmente depositados já são de propriedade do empregado e não somam grande monta quando considerados os períodos da taxa de rotatividade, o mesmo se aplicando quanto à multa de 40%, que não é suficiente à sustentação do empregador - haja vista os períodos de rotatividade que caracterizam o mercado de trabalho brasileiro.

GRÁFICO 1. TAXA DE ROTATIVIDADE (TOTAL E DESCONTADA) DOS VÍNCULOS CELETISTAS, 2009 - 2016

Fonte: RAIS/MTE. Elaboração própria.

Nota: a taxa total leva em consideração tanto os pedidos de demissão por parte dos empregados quanto o desligamento por decisão unilateral do empregador. A taxa descontada exclui os desligamentos por falecimento, aposentadoria, transferência e demissão a pedido do trabalhador.

A alta rotatividade da mão-de-obra é uma característica estrutural do mercado de trabalho brasileiro e não pode ser explicada por situações conjunturais. De acordo com Moretto (2015), os trabalhadores mais atingidos pela rotatividade são os que possuem baixa escolaridade e que tem menos de um ano de permanência no emprego. Os setores da construção civil e do comércio são os que registraram maior taxa de rotatividade. A reforma trabalhista não traz perspectiva de resolver esse problema estrutural, mas tende a agravá-lo ao difundir formas de contratação atípicas, institucionalizar formas precárias de contratação e baratear os custos da despedida com os “acordos” diretos e a não realização da homologação nos sindicatos.

Nos anos 2000 também ocorreram outras tendências de flexibilização nas formas de contratação da mão-de-obra, que estão sendo estimuladas na reforma trabalhista, dentre as quais se destacam: a) liberalização da terceirização; b) o autônomo permanente – que pode ser uma *proxy* da pejetização (processo de transformar o assalariado em PJ = *pessoa jurídica*), que se constitui como uma relação de emprego disfarçada; c) outras novidades da relação de emprego – para além das acima citadas – que foram se desenvolvendo, para as quais a reforma busca proporcionar algum respaldo jurídico, tais como o trabalho a domicílio e a “uberização”.⁸

⁸ A uberização é aqui compreendida como ocupações estabelecidas a partir de plataformas digitais que tentam escapar de uma relação de emprego, o que também é uma nova expressão de uma relação de emprego disfarçada ou encoberta.

1.3. Pejotização

Pejotização, como o próprio termo revela, refere-se ao processo de mascaramento e eliminação legal de relações de emprego, consolidando-se pela transformação do empregado em um prestador de serviços legalizado como pessoa jurídica. Trata-se, portanto, de eliminar o vínculo de emprego para reconhecer e estabelecer relações de trabalho com o agora trabalhador autônomo, então desprovido de direitos, proteções e garantias associadas ao assalariamento.

O processo de pejotização⁹ envolve uma série de elementos associados às transformações do trabalho observadas nas últimas décadas, em uma perspectiva global; dentre eles: 1) as ameaças do desemprego e as consequentes pressões sobre o trabalhador, que minam as possibilidades de resistência; 2) a possibilidade de transferir para o trabalhador o próprio gerenciamento sobre seu trabalho, sem que isto signifique eliminar a relação de subordinação ou a perda de controle sobre o trabalho; 3) as pressões por desregulamentação da jornada de trabalho combinada com a crescente indistinção entre o que é e o que não é tempo de trabalho.

Dessa forma, a transformação do trabalhador em pessoa jurídica atende à um dos elementos centrais da flexibilização do trabalho para as empresas, ao mesmo tempo em que significa uma eliminação de direitos, proteções e garantias ao trabalhador. Além disso, se por um lado, a pejotização promove a perda de direitos, como horas extras remuneradas, intervalos e descanso remunerados, décimo terceiro salário, direitos e benefícios previdenciários; por outro, o não reconhecimento do vínculo empregatício e a transfiguração do trabalhador em uma empresa introduz a possibilidade de sua sobrevivência ser inteiramente atrelada às demandas do capital, em uma espécie de remuneração baseada no “salário por peça” (nos termos contemporâneos, “por metas” ou “por produto”), tornando, assim, a força de trabalho utilizável de acordo com as exatas necessidades do contratante no setor privado e também público. Em outras palavras, o trabalhador é obrigado a gerir a vida como um negócio, em que todas as energias estarão voltadas para tornar-se comerciável.

Para os trabalhadores de mais baixa qualificação e rendimento, surge, na década de 2000, um instrumento de formalização do trabalho que trouxe consigo uma exponencial forma de simular a relação de emprego, deixando os trabalhadores formais em situação de ainda mais elevada vulnerabilidade social. Implementado como meio de retirar da informalidade trabalhadores autônomos de baixo rendimento, a figura do Microempreendedor Individual

9 A pejotização já é um fenômeno mundial reconhecido e emblemático da precarização/flexibilização do trabalho e com vários estudos, tanto no setor público quanto privado (CARVALHO, 2010; CASTRO, 2013; MICK ET AL., 2012; SILVA, 2014).

(MEI¹⁰) mostrou-se, ao mesmo tempo, um vetor eficaz da transfiguração de trabalhadores celetistas em microempreendedores individuais. De acordo com estudo do IPEA (OLIVEIRA, 2013), 49,7% dos MEIs são trabalhadores que foram demitidos ou desistiram de seus empregos em busca de oportunidades. O estudo também constatou que, quanto menor o tempo de emprego, maior a probabilidade de o empregado migrar para o empreendedorismo individual.

Analisando os dados da RAIS é possível apurar - ainda que de forma imprecisa - a dimensão da pejetização ao longo das décadas de 2000 e 2010 e sua acentuação com a implementação do MEI. A declaração anual feita por pessoa jurídica na "RAIS Negativa" significa que, naquele ano, o estabelecimento não fez uso de empregados ou esteve inativo (doravante "PJ zero"). Essa variável pode ser interpretada como um *proxy* da pejetização, descontando o caso em que o estabelecimento esteve inativo. Considerando-se, portanto, os índices de empresa "PJ zero" como índices de trabalhadores que se transfiguram em pessoa jurídica, constata-se que ao longo de todos os anos do período analisado mais da metade dos estabelecimentos eram de empresas de uma pessoa só. Em 2002, mais de 58% das empresas eram PJ zero; em uma curva descendente, verifica-se que em 2016 eram em torno de 52%, deixando de crescer em razão da implementação e difusão do MEI.

A implementação da figura do MEI se deu em 2009 e seu crescimento é exponencial. Em dezembro de 2010, os cadastrados no MEI eram 760 mil, ao passo que em dezembro de 2017, saltou para 7,8 milhões. É razoável supor que, ao menos em parte, o fenômeno da pejetização passou a contar com o cadastro de MEI, na medida em que esse estatuto foi utilizado para disfarçar uma possível relação de emprego existente.

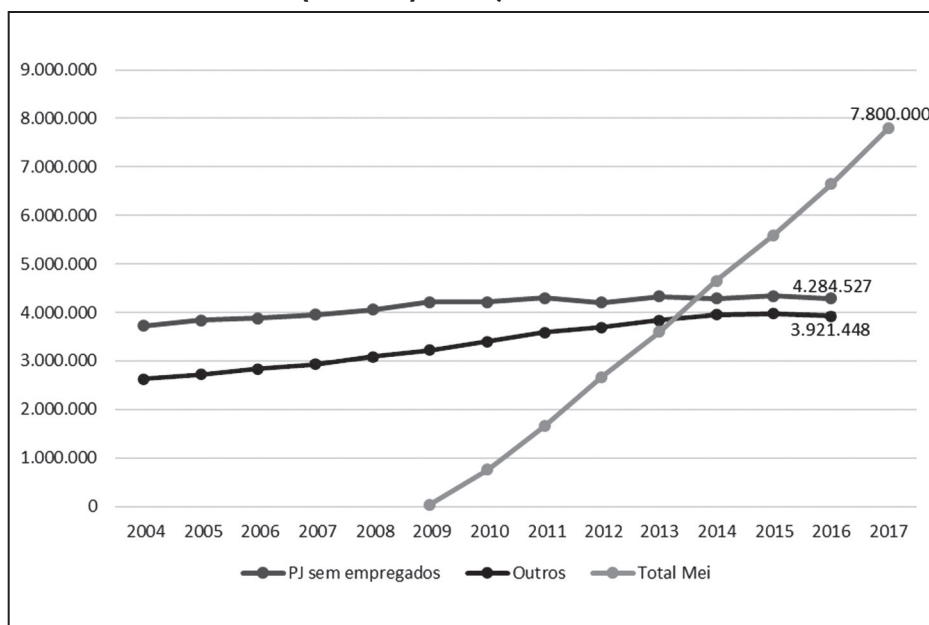
A inclusão da figura do *autônomo exclusivo* na reforma trabalhista pode ser compreendida como uma forma de estimular ainda mais o processo de pejetização descrito, especialmente por meio do MEI, como já apontado no texto de Galvão et al. (2017) no dossiê sobre reforma trabalhista. E, ainda,

a regulação do trabalho autônomo, tal como se apresenta na reforma, gera uma contradição com o discurso do próprio governo sobre o imperativo da reforma da previdência, na medida em que a legalização irrestrita do trabalho autônomo obviamente acarretará queda na arrecadação das contribuições previdenciárias (GALVÃO ET AL., 2017, p. 39).¹¹

10 O MEI é destinado ao micro-empendedor que aufera renda anual de até 60 mil reais e tenha não mais do que um empregado. O MEI emite nota fiscal, tem CNPJ, tendo baixo custo mensal em tributos (INSS, ISS ou ICMS), definidos em valores fixos. O cadastrado tem acesso a direitos e benefícios previdenciários tais como aposentadoria, auxílio-doença, salário-maternidade e pensão por morte.

11 O tema também se encontra desenvolvido nos Textos para Discussão, do CESIT, disponível em: <<http://www.cesit.net.br/apresentacao-dos-textos-de-discussao-do-projeto-de-pesquisa-subsidios-para-a-discussao-sobre-a-reforma-trabalhista-no-brasil/>>.

GRÁFICO 2. TOTAL DE “PJ ZERO”, ESTABELECIMENTOS COM UM OU MAIS EMPREGADOS (“OUTROS”) E MEI, 2002 - 201



Fonte: RAIS/MTE e Portal do Empreendedor, disponível: “<http://www.portaldoeempreendedor.gov.br>”. Elaboração própria.

1.3.1. Uberização: tendências nas relações de trabalho em nível global

O reconhecimento da uberização como uma tendência nas relações de trabalho vem ganhando corpo em nível mundial (SLEE, 2017; SRNICEK, 2017; ABÍLIO, 2017; ABÍLIO E MACHADO, 2017). Apesar de ganhar visibilidade a partir da relação entre a empresa Uber e seus milhões de motoristas em todo mundo, a uberização resulta de processos em curso no mundo do trabalho há décadas, associados ao crescimento do desemprego, às iniciativas de empreendedorismo, às desregulações do trabalho e, também, às inovações tecnológicas.

A uberização apresenta uma nova forma de organização do trabalho, que possibilita eliminação de vínculos empregatícios e transforma o trabalhador em um “nanoempreendedor de si” (ABÍLIO, 2017), ao mesmo tempo em que o controle e a subordinação do trabalho são mantidos nas mãos da empresa. Trabalhadores tornam-se trabalhadores autônomos que oferecem

seus serviços de acordo com as demandas do mercado. Simultaneamente, fazem o gerenciamento sobre o seu próprio tempo de trabalho, a intensidade e duração que dedicam à atividade. Ou seja, trata-se de uma forma de subordinação obscurecida, na qual o trabalhador parece ter total liberdade sobre seu trabalho. Trata-se de uma nova configuração, na qual as empresas aparecem como meras mediadoras entre a oferta de trabalho e a procura de serviços, ao mesmo tempo em que reorganizam ou até mesmo criam nichos nos mercados de trabalho e de bens de consumo ou serviços. Em uma perspectiva mais ampla, a uberização pode ser enquadrada como parte de um novo passo da flexibilização do trabalho, sendo vetor de informalização e de relação de assalariamento disfarçada.

Desde a perspectiva da empresa (ou plataforma), a uberização é viabilizada pelo desenvolvimento tecnológico e de plataformas digitais, as quais permitem combinar a mediação entre oferta e procura e um gerenciamento do trabalho eficaz e onipresente sobre o trabalhador. A produtividade do trabalhador é constantemente mapeada e seu desempenho medido pela empresa, que define unilateralmente os critérios de avaliação. Realiza-se uma espécie de terceirização sobre a execução deste gerenciamento para uma multidão de consumidores vigilantes (ABÍLIO, 2017; ABÍLIO & MACHADO, 2017; SLEE, 2017) que alimentam os dados sobre a produtividade e zelo dos motoristas. Tem-se, por um lado, uma multidão de trabalhadores disponíveis e, por outro, uma multidão de consumidores. A empresa realiza a mediação, define os ganhos dos motoristas, recebe porcentagem sobre seu trabalho, assim como detém os meios para que esse encontro aconteça.

Entretanto, é importante centrar menos a análise na questão do desenvolvimento tecnológico e mais nas condições de trabalho, que são estruturantes para que o processo de uberização se torne significativo nas relações de trabalho. No caso brasileiro é preciso atentar para elementos já destacados, como a alta taxa de informalidade e rotatividade. Ou seja, grande parte da população brasileira transita pelo mercado de trabalho de forma instável, precária, alternando e combinando diferentes ocupações, bicos e participação em empreendimentos familiares. O termo que melhor parece definir este movimento é o da *viração* (TELLES, 2006; ABÍLIO, 2014; 2017).

Por esta perspectiva, as plataformas digitais funcionam como uma espécie de catalisadoras desse autogerenciamento e tendem a aderir às formas precárias e pouco reguladas de trabalho. Não obstante, essa condição instável e precária pode se estender para segmentos da população de rendimento mais alto e maior qualificação, dado o contexto de alto desemprego e de flexibilização do trabalho.

*1.3.2. O contrato de trabalho intermitente:
transformação em trabalhador just-in-time*

A regulamentação do trabalho intermitente segue na esteira da conformação do trabalhador *just-in-time*. Ainda que a remuneração associada a direitos do trabalho seja embutida na determinação do valor hora de trabalho, o contrato intermitente coloca o trabalhador em uma condição de alta instabilidade, incerteza e insegurança sobre sua própria reprodução social. É possível que o trabalho intermitente resulte em formas pouco mapeáveis, mas eficazes de intensificação e extensão do tempo de trabalho e de rebaixamento do valor da força de trabalho (podendo ser remunerada abaixo do salário mínimo). No contexto da uberização do trabalho, associado aos altos índices de informalidade e a predominância dos empregos de baixa qualificação e rendimento, os trabalhadores intermitentes tendem a ser empurrados para um autogerenciamento e engajamento em diferentes ocupações e atividades, visando garantir uma segurança e previsibilidade dentro da precariedade.

O contrato zero hora na Inglaterra é um bom ponto de partida para se visualizar possíveis tendências para o mercado de trabalho brasileiro. Apesar de apresentar baixa participação no mercado de trabalho, esta forma de contrato vem crescendo exponencialmente, tornando-se tema de debate e interesse público.¹²

*1.4. Terceirização: estratégia empresarial
de gestão da força de trabalho*

A terceirização é mais uma expressão da estratégia de gestão da força de trabalho da empresa, pois a contratante continua tendo controle e influência na determinação do produto ou serviço sobre a contratada. Druck (2016) afirma que a terceirização e a precarização são indissociáveis, resultando na "precarização social do trabalhador".¹³ Essa realidade se expande e, como alertam Teixeira e Krein (2015), avança por todos os segmentos econômicos, inclusive pelo setor público¹⁴, ainda que mais intensamente no setor de serviços. O Dieese (2014)

12 CESIT. Textos para Discussões, disponível em: <<http://www.cesit.net.br/apresentacao-dos-textos-de-discussao-do-projeto-de-pesquisa-subsidios-para-a-discussao-sobre-a-reforma-trabalhista-no-brasil>>.

13 Druck (2016) identifica quatro elementos que caracterizam a "precarização social do trabalhador": i) uso da terceirização como instrumento de dominação do trabalho pelo capital; ii) seu uso é generalizado (ainda que hierarquizado); iii) atinge todas as dimensões da vida social; e, iv) expressa-se em todos os campos das relações de trabalho. De igual modo, apresenta seis indicadores/dimensões dessa precarização: i) mercantilização da força de trabalho, ii) padrões de gestão e organização do trabalho, iii) condições de "(in)segurança e saúde no trabalho", iv) identidade de classe, v) expressão da representação sindical, e, vi) "crise" e ataque ao direito do trabalho.

14 Teixeira e Andrade (2017), também apresentam a terceirização no serviço público como forma de burla à Lei de Responsabilidade Fiscal.

mostra que, entre 1994 e 2014, o número de trabalhadores em atividades “terceirizáveis” saltou de 5,6% para 25% do total de empregos formais. Não resta dúvida que a terceirização é um fenômeno em expansão e cresce em todos os segmentos econômicos. Por exemplo, nos serviços de arquitetura e engenharia, o incremento no período analisado foi de 270%.

Analisando a atividade florestal, no setor de celulose e papel, Baltar e Biavaschi (2013), enumeram os elevados percentuais de terceirização por estado brasileiro, destacando o Pará, com 96%; os estados do Espírito Santo, Minas Gerais e Rio Grande do Sul com 90%; e a Bahia, com 89%. Quando a terceirização é observada por atividade, o menor percentual está na atividade administrativa (31%), seguida por viveiros (67%); as demais se encontram acima dos 85%, chegando a 89% nos transportes, 93% na manutenção e 94% no preparo do solo. No período de 1999-2010, a maior variação anual foi de 2004 para 2005, quando o total de terceirizados no setor passou de 38,4% para 42,5%.

Biavaschi e Teixeira (2015), indicam que, em 2014, os dados apresentados pela CNI apontam que 70% das empresas industriais de transformação – as extrativistas e as de construção – fazem uso da terceirização, sendo que 84% delas pretendem manter ou aumentar a participação desse mecanismo em suas contratações. As motivações para a terceirização são enumeradas pelas autoras como a “*redução de custos, ganho de tempo e aumento da qualidade do serviço*”, ainda que apareçam custos maiores e qualidade menor entre as dificuldades enfrentadas. Teixeira e Andrade (2017) destacam que ampliar a terceirização para as atividades-fim das empresas se configura como instrumento de redução de custo, compartilhamento de riscos e aumento da flexibilidade organizacional das empresas. A reforma trabalhista estimula a terceirização ao (1) estabelecer maior distanciamento entre as responsabilidades legais do tomador do serviço e do contratante e (2) permitir que ocorra em qualquer nível de atividade. Com isso, a terceirização, dada a forma de organização das cadeias globais de produção, pode ganhar vestes de “quarteirização”, “quinteirização”, etc., e ainda manter a subordinação estrutural das empresas intermediárias que estarão sob o seu jugo.

A terceirização se expressa de forma muito distinta nos segmentos econômicos – desde os setores mais complexos articulados em cadeias globais de valor até a organização de serviços menores – mas toda a lógica resulta em transferir responsabilidades e reduzir custos. No setor público, apesar de nem sempre a redução de custos ser alcançada, a terceirização é parte integrante de um projeto que tem a finalidade de esvaziar o conteúdo social do Estado e fortalecer a lógica privada de gestão e prestação dos serviços essenciais para toda a sociedade (DRUCK, 2016).

Como apontam Teixeira e Krein (2015), a pior condição do terceirizado ganha expressão concreta em diversas formas: i) rebaixamento da remuneração e das demais contraprestações pelo trabalho prestado, ainda que com observância da lei; ii) por contratações intermediadas que fogem ao padrão do contrato por tempo indeterminado; e, iii) pela utilização de relações informais e até ilícitas. O rebaixamento salarial pode ser observado na brutal diferença entre um trabalhador bancário e um terceirizado. Em 2014, o terceirizado recebeu somente 43% do bancário direto, o vale refeição correspondeu a 23% e o vale-alimentação estava ausente. A jornada mensal do terceirizado superou em 24 horas a do empregado direto e o valor recebido em forma de PLR foi, no mínimo, 16 vezes menor. É uma situação que, de alguma forma, se reproduz em outros setores¹⁵. Na comparação entre os setores tipicamente terceirizáveis e o conjunto dos ocupados, o DIEESE identificou que os terceirizados receberam em torno de 25% menos que a média geral dos assalariados e trabalharam 3 horas a mais por semana em média, em 2015. Em síntese, a redução de custos por intermédio da terceirização é realizada com rebaixamento do padrão de remuneração e do número de direitos que deveriam compor o patrimônio jurídico do trabalhador.

Diferentemente daquilo que é proposto, a terceirização tem mascarado situações intensas de exploração, rompendo vínculos empregatícios diretos, ao mesmo tempo em que se apropria de trabalho com menor qualificação, em categorias mal organizadas coletivamente e mais vulneráveis. Com efeito, a terceirização também se materializa na reprodução da escravidão nas suas formas contemporâneas, como mostra Filgueiras (2014): grande parte dos trabalhadores resgatados em condição análoga de trabalho escravo era de empresas terceirizadas e muitos estavam com carteira de trabalho assinada. Diversas atividades estão na informalidade, sendo que no setor têxtil é possível mapear as redes de subcontratação que nos levam às corporações transnacionais. Como narram Teixeira e Krein (2016, p.158), na cadeia do vestuário, setor de confecção,

normalmente uma grande varejista contrata pequenas oficinas que, por sua vez, contratam uma rede de fornecedores subcontratados, chegando até o trabalho em domicílio, que emprega no Brasil mais de 1,5 milhão de mulheres. Trata-se de um trabalho terceirizado que se esconde sob o manto da informalidade, essas trabalhadoras não têm acesso a nenhum direito, expostas a jornadas de 14-16 horas diárias, não contam com proteção social não estão representadas sindicalmente.

15 Segundo a RAIS, 2013, há diferença média de 64% do salário de um analista de desenvolvimento de sistemas terceirizado em comparação ao não terceirizado na mesma área (TEIXEIRA & KREIN, 2016).

Na mesma perspectiva, outra possível expressão da terceirização é o *home-office*, cuja essência pode ser captada na colocação de Neves e Pedrosa (2007, p. 21): *“o espaço do trabalho é o espaço da família, está disperso por toda a cidade, fora dos limites da empresa e dentro dos limites da casa”*. A terceirização se apropria dessa “confusão” dos tempos de vida e trabalho e faz uso dessa força de trabalho em *home-office* para reorganizar a produção. Esse mecanismo de descentralização da produção impacta na formação das cadeias globais de produção, de modo que parte da produção é deslocada para fora do espaço físico daquele que se beneficia do trabalho.

Em todas essas formas de terceirização a precariedade não é enfrentada pelos mecanismos institucionais. Há uma expectativa de que essa flexibilidade outorgue ao trabalhador maior autonomia quanto à organização da sua vida em geral. Como apresentaram Teixeira e Krein (2016), *“essa forma de contratação cria uma ilusão entre os trabalhadores de maior autonomia no exercício da atividade laboral e maior controle sobre o seu tempo”*. Ao contrário disso, há pressão continuada do processo de trabalho sobre o trabalhador, por meio das metas a serem cumpridas. O ritmo da vida é ditado a partir da centralidade do trabalho e da intensidade da sua cobrança. O trabalho pouco qualificado e pulverizado em múltiplas unidades (por vezes pequenas oficinas) pressiona o trabalhador para se manter inserido no mercado e, até mesmo pela dificuldade de fiscalização dos órgãos competentes, fomenta-se o descumprimento dos direitos trabalhistas e outras relações como o trabalho por conta própria que, ausente do radar institucional, não é beneficiário da proteção social própria do trabalho formal.

2. Tempo de trabalho: despadronização da jornada

Nessa parte do texto, discutem-se as características da extensão, distribuição e concentração do tempo de trabalho, assim como os institutos voltados à ampliação do poder de gestão unilateral do empregador sobre o tempo de trabalho do trabalhador que, em conjunto, somatizam a despadronização da jornada e a desorganização da vida do trabalhador. Sucintamente, destaca-se o grande poder do empregador sobre os modos de dispor do tempo do trabalhador, em que se utilizam institutos de compensação de horas extraordinárias – que alteram a própria natureza destas – e outros modos de trabalho que fazem o tempo de trabalho avançar sobre o tempo de não-trabalho.

A jornada é definida por dois elementos principais: de um lado, o horário em que as horas de trabalho são praticadas, de outro, a quantidade de horas realizadas. Esses dois aspectos ainda podem ganhar dimensões distintas

quanto à qualidade e intensidade¹⁶ com que o trabalho é realizado. Sobre o volume de horas trabalhadas, a jornada padrão brasileira está compreendida entre 40 a 44 horas, conforme as referências internacionais, o que ainda expressa a sua concentração. Para Dal Rosso (2017) – baseado nos censos brasileiros de 2000 e 2010 –, com respeito às horas habitualmente trabalhadas por semana na atividade principal (por pessoa com mais de 10 anos) é possível identificar o aumento do percentual de empregados com trabalho integral, com redução daqueles que trabalham com jornada acima das 44 horas. As jornadas habituais de 45 a 48 horas caíram de 17% para 12,7%, enquanto as jornadas de 49 horas ou mais caíram de 25% para 15,4% no período. Por conseguinte, aumentou o percentual de trabalhadores com jornadas até 39 horas, com destaque para quem trabalha até 19 horas, cuja expressão foi de 4,7% para 9,6%, implicando em redução da participação de trabalhadores nas demais faixas.

A diminuição das jornadas habituais que excedem 44 horas de trabalho não reflete uma mudança estrutural no mercado de trabalho; expressa, antes, uma melhoria conjuntural do mercado em um período economicamente favorável ao trabalho regulado. Por outro lado, o aumento dos trabalhadores com jornadas até 19 horas merece destaque na análise, pois expressam “*um tipo de trabalho temporário reduzidíssimo, durante o qual dificilmente se pode retirar um sustento adequado para a vida*” (DAL ROSSO, 2017, p. 177). A reforma trabalhista passa a fomentar esse modo de contratação quando institui, por exemplo, o trabalho intermitente.

Ainda que haja no Brasil previsão legal para a contratação fracionada do tempo de trabalho (acompanhada da remuneração fracionada), o que se verifica é que ainda há preferência pela contratação de altas jornadas por trabalhador. Os dados da OCDE referente ao período de 2001 a 2015, sobre trabalho *full-time* e *part-time*, mostram que a tendência à jornada *part-time* variou no período entre 16% e 19,2%, ficando na marca dos 17,9% em 2015, enquanto a contratação *full-time* se manteve acima dos 80%.¹⁷ Resultados semelhantes são encontrados no CAGED¹⁸, inclusive quando observados os dados que seguiram à reforma trabalhista. Considerando os vínculos formais ativos em 31/12/17, 82% das contratações se encontravam na faixa de 41 a 44 horas, sendo que, destes, 43% ainda estava nos primeiros 30 dias de trabalho, 60,5% recebendo entre 1,01 e 1,5 salário mínimo (e 85% ganhava até 2,0 salários). Também é na faixa “hora de contratação mais alta” que se encontra 87,2% da força de trabalho masculina e 74,7% da força de trabalho feminina.

16 O presente estudo não considerou os aspectos relativos à intensificação da jornada.

17 OCDE, FTPT *employment based on a common definition*.

18 MTE, base estatística CAGED, disponível em <<http://bi.mte.gov.br/bgcaged/inicial.php>>.

Segundo análise de dados da PNAD contínua apresentada em Galvão et al. (2017), 20,7% dos trabalhadores brasileiros concentra-se nas faixas de 45 a 48 horas e superior a 49 horas, sobretudo quando somadas as horas de trabalho em todas as atividades de pessoas com mais de 14 anos. Para ilustrar, há forte concentração de jornada nas atividades de transportes e outros serviços coletivos, sociais e de pessoais – acima dos 30% com tempo de trabalho semanal superior às 45 horas (GALVÃO ET AL., 2017).

Nesse cenário, verifica-se que o baixo padrão remuneratório e a elevada rotatividade são características estruturais do mercado de trabalho brasileiro e continuam promovendo a concentração do volume de trabalho. Não há, por parte do empregador, interesse em fracionar a contratação das horas de trabalho por mais trabalhadores, mesmo com o estímulo institucional do fracionamento da remuneração. Em grande parte, o movimento de flexibilização e a contínua ampliação do poder de gestão do empregador são elementos que motivam a concentração da jornada de trabalho em mais horas por menos trabalhadores, com ampla disponibilidade da força de trabalho para atender aos interesses do empregador, por meio de variados modos de distribuição do tempo de trabalho. A ampliação do poder de disposição do empregador sobre o tempo de trabalho do trabalhador pode ser concretamente observada ao se examinar os mecanismos que conformam a jornada de trabalho, como as horas extraordinárias, o banco de horas, o trabalho aos sábados, domingos e feriados, os turnos ininterruptos de revezamento e, numa dimensão mais ampliada, os tempos de férias.

Em relação às horas extraordinárias, a dinâmica do mercado de trabalho, a flexibilização e a reforma trabalhista têm alterado a sua natureza por sua banalização. As jornadas normais podem ser acrescidas de até 2 horas diárias, o que impacta em até 12 horas semanais, muitas vezes sem o pagamento do adicional remuneratório que lhe é correspondente e, mesmo quando negociado coletivamente, vem sofrendo reduções, como ocorreu com os comerciários de São Paulo (KREIN & TEIXEIRA, 2014). As jornadas que avançam para além das 45 horas ainda estão sujeitas a uma ampla gama de opções de compensação de horas, que visam burlar a remuneração adicional; as jornadas são correntemente prolongadas, muitas vezes sem aviso prévio ou negociação sindical que autorize e, ainda assim, não são percebidas como horas extraordinárias.

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. A reforma passou a prever novos prazos para compensação com

dispensa da negociação coletiva. Se a compensação ocorrer em até seis meses, é necessário acordo individual escrito; se ocorrer no mesmo mês, basta o “acordo tácito”, aquele cujo aceite é dado com a realização do *sobre labor* (CLT, art. 59, §5). 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 (OLIVEIRA & ALMEIDA, 2015). Ou seja, uma vez autorizado o banco de horas, cabe ao empregador dizer como ele vai ser estabelecido, sem que seja concedido um adicional de folga pela hora de trabalho prorrogada.

A oposição dos trabalhadores aparece como uma realidade nas grandes e médias empresas. Com efeito,

nos acordos analisados percebem-se diferenciações em relação a critérios para a adoção do banco de horas, que significam condições mais flexíveis ou não para as empresas. Em geral tendem a prever poucos limites para as empresas organizarem a modulação da jornada de acordo com suas necessidades. Em muitos acordos os critérios são muito fluidos, deixando grande liberdade para a empresa determinar a forma de utilização do banco de horas (KREIN & TEIXEIRA, 2014, p. 231).

Nas pequenas empresas, a interpretação judicial predominante permite uma compensação individual. Não há dados para avaliar a sua extensão, mas tudo indica que seja uma prática recorrente, pois as relações são mais individualizadas e não passam pela negociação coletiva.

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. Nas atividades contínuas – algumas indústrias, serviços de segurança e vigilância –, esse trabalho foi acompanhado das jornadas de turnos ininterruptos de revezamento, limitada constitucionalmente a 6 horas diárias. Porém, na dinâmica das relações de trabalho tem ocorrido uma versão de alongamento da jornada, passando a 8 horas diárias na grande maioria das indústrias de processo contínuo, como mostra estudo do Dieese (2013). De 36h36min semanais, a jornada passou para 42h00 em muitas indústrias de processo contínuo, via negociações coletivas, como por exemplo, no setor siderúrgico. O turno ininterrupto de revezamento perde a sua natureza e passa a ser jornada normal de trabalho com

alternância de horário¹⁹, além de se fazer diversas “montagens” nas escalas, adaptadas por setor de atividade econômica, tais como 12 por 12, 12 por 36, 5 por 1, 8 por 2 etc., que ampliam a liberdade da empresa organizar a jornada de acordo com as suas necessidades Gibb (2017).

Por fim, o trabalho em *home-office* ou em *teletrabalho* apresenta duas dimensões. Por um lado, são assalariados, especialmente do setor administrativo, que cumprem parte de sua jornada em casa. São trabalhos marcadamente femininos que reforçam a divisão sexual do trabalho, aproximando os trabalhos em domicílio das atividades profissionais. De outro lado, os assalariados que se tornam PJ, são acompanhados do surgimento do *coworking*, que são centros fornecedores de espaços e estrutura de trabalho que podem ser alugados por um determinado período. O site Coworking Brasil apresenta esses espaços como “*a revolução que está alterando para sempre a forma que trabalhadores com relação de emprego disfarçada, profissionais freelancers e autônomos se relacionam entre si, com seus fornecedores e clientes*”.²⁰ Breila Zanon (2018) analisa o *coworking* a partir de duas possibilidades distintas: (1) como uma dinâmica decorrente da necessidade dos próprios trabalhadores, ao criar alternativas diante das incertezas do mercado de trabalho e (2) como espaços interessantes às grandes empresas, que pode representar uma nova forma de precarização disfarçada em um novo perfil de trabalhador transformado em empreendedor. Quando esses espaços colaborativos se tornam opressores pela competitividade do mercado sobre o sujeito e da ausência de vínculos duradouros, seus efeitos alcançam a saúde emocional e psíquica dos trabalhadores – é o estar sozinho em meio a muitas pessoas.

3. Remuneração variável e rebaixamento dos salários

O mercado de trabalho brasileiro é historicamente caracterizado por baixos salários. Os salários no Brasil são muito desiguais e grande parte dos ocupados recebe baixos rendimentos do trabalho (72,5% recebem menos que a média, que é de aproximadamente R\$ 2.200,00 em 2017). Em comparação internacional, a hora em dólar é muito mais baixa. No setor industrial, por exemplo, a hora de trabalho na indústria no Brasil é U\$ 11,20, a dos Estados Unidos é U\$ 35,67, da Alemanha U\$ 45,79, da Argentina U\$ 18,87 (Bureau Labor Statistics, EUA, 2012). O valor da hora está acima de países como México, que enfrenta um

19 Os estudos mostram que há prejuízo na sociabilidade e na saúde de quem trabalha à noite, levando uma parte dos trabalhadores a ficar exposta a situações mais precárias de vida. Em geral, o movimento dos trabalhadores defende a jornada francesa, em que os trabalhadores ficam no máximo 2 vezes na semana no trabalho noturno (DIEESE, 2013).

20 O texto pode ser encontrado em <<https://coworkingbrasil.org/como-funciona-coworking/>>.

claro processo de desintegração social. Ou seja, o custo total do trabalho no setor industrial é relativamente baixo em relação a outros países e o valor do salário é um importante componente para determinar a qualidade de vida dos assalariados. Portanto, não há razão para justificar uma reforma que rebaixe ainda mais o preço da força de trabalho, em um país que já apresenta salários insuficientes para a reprodução de grande parte das famílias de forma digna.

A questão da produtividade é influenciada por muitos fatores, tais como a infraestrutura física, o preço da moeda (câmbio), a política econômica, a qualificação da força de trabalho, o desenvolvimento tecnológico etc. O valor salário é cada vez menos importante para os setores com alto conteúdo tecnológico e baixa produtividade. Nos setores econômicos mais complexos, o peso dos salários no produto final é pouco expressivo, tanto que a Alemanha tem um dos salário-hora mais elevados do mundo e apresenta grande competitividade em diversos segmentos industriais.

Nem mesmo a alegada diferença entre o crescimento da produtividade e dos salários nos anos recentes é uma justificativa que sustentaria a mudança de regras responsáveis pela definição da remuneração do trabalho:

Quanto ao descompasso entre salários e produtividade, os dados das contas nacionais publicados pelo IBGE indicam que a maior discrepância ocorreu na indústria de transformação. Enquanto os salários, entre 2009 e 2014, expandiram-se 9,3% ao ano, a produtividade média deste mesmo trabalhador cresceu em torno de 4,7% ao ano. Entretanto, em artigo publicado no jornal Valor Econômico, o economista Thiago Moreira decompõe o valor total da produção chegando ao seguinte resultado: os salários respondem apenas por 25% do incremento dos custos e 75% se refere ao consumo intermediário. Portanto, o encolhimento nas margens de lucro foi motivado principalmente pelo consumo intermediário e não pela expansão dos custos salariais. As pressões por competitividade indicam que as empresas vêm reduzindo os custos do trabalho de forma sistemática como forma de administrar outros custos, como insumos e matérias primas, além dos custos financeiros. São despesas sobre as quais as empresas integradas em cadeias globais não têm nenhuma governabilidade. O setor aéreo é um bom exemplo disso: em 1992 os encargos com pessoal representavam 28,6% do custo total do setor, valor que caiu para 9,6% em 2014. Mesmo assim, o total de pessoal ocupado praticamente dobrou nesse período, revelando um processo de precarização intensa e mudanças nas condições de trabalho para se ajustar a um novo cenário. Ao mesmo tempo, os custos com combustível saltaram de 14,6% para 36,5% nesse período (GALVÃO ET AL., 2017, p. 26-27).

Nos últimos anos, estimulados pela política de valorização do salário mínimo e pelo reajuste dos salários acima da inflação a partir das negociações coletivas, houve uma recuperação dos salários em termos reais. No entanto, nada garante a continuidade deste processo, pois (1) a crise econômica e a deterioração do mercado de trabalho estão indicando uma queda da remuneração do trabalho; (2) a política de valorização do salário não foi discutida na reforma, mas sua atual fórmula está prevista para acabar formalmente em 2019; (3) as negociações coletivas, no atual contexto econômico e político – combinado com o enfraquecimento dos sindicatos provocado pela reforma trabalhista – terão maiores dificuldades de conseguir assegurar o poder de compra dos salários.

A redução de custo do trabalho tem como contra efeito piorar a condição de vida dos assalariados em uma sociedade já marcada por grandes desigualdades e por remuneração insuficiente para as pessoas poderem viver dignamente. A tendência é ocorrer algo bastante similar às experiências internacionais, em que reformas com conteúdos similares provocaram redução dos salários e precarização das condições de trabalho.

A forte dispersão salarial, é resultado também da ausência de regulação do trabalho, como mostra a experiência histórica, em que a elevação da remuneração foi resultado de uma ação coordenada dos atores sociais, junto com o Estado, e não simplesmente como determinação do mercado autorregulado. Ou seja, mesmo dentro de um setor de atividade econômica, tal como o metalúrgico, a diferenciação de rendimento é muito acentuada no âmbito nacional, o que evidencia a ausência de uma regulação pública no processo de conformação do assalariamento brasileiro. Assim, a história mostra que o país não conseguiu homogeneizar a remuneração do trabalho no território nacional, mesmo para setores similares, o que nos leva a concluir que a existência de regras (especialmente o salário mínimo) é muito básica e, ainda assim, insuficiente para estruturar o mercado de trabalho (Baltar et al., 2017). A reforma tende a contribuir para continuidade da heterogeneidade e segmentação, o que afeta a possibilidade de construir uma nação com menor desigualdade social.

Ainda, os salários variaram historicamente conforme os ciclos econômicos no país, mostrando que apresentam flexibilidade. Por exemplo, em 2016, segundo o CAGED, quando se comparam os salários médios dos admitidos e desligados no ano para um conjunto de atividades econômicas, houve uma redução de 13% na remuneração média do trabalhador contratado em relação ao desligado.

Isso indica que, ou as contratações estão ocorrendo em setores e ocupações que remuneram menos, ou os efetivos estão sendo simplesmente substituídos por trabalhadores que recebem salários

menores para desempenhar as mesmas funções. A diferença pode alcançar até 35% nas atividades financeiras e 20% na indústria de transformação. As menores diferenças estão justamente naquelas ocupações em que a média salarial já está bem próxima do salário mínimo, os serviços domésticos (GALVÃO ET AL., 2017, p. 26).

Além de objetivar reduzir os custos do trabalho, a reforma estimula a remuneração variável, especialmente por meio da PLR e de pagamento de prêmios, com a finalidade de vincular a remuneração às oscilações da atividade econômica e ao desempenho dos trabalhadores e da empresa. É utilizada, ainda, para implementar as políticas de recursos humanos das empresas na perspectiva de pressionar o trabalhador a alcançar novas metas. É uma tendência que começou a ganhar expressão desde a segunda metade dos anos 1990. Por exemplo, em uma amostra de 217 médias e grandes empresas, a remuneração variável compõe, para os trabalhadores no chão de fábrica, em torno de 10% da remuneração anual (PEROSSI, 2017). No caso dos bancários e metalúrgicas das montadoras, o bônus recebido corresponde a 15% aproximadamente do total que o trabalhador ganha no ano²¹. Nos setores menos estruturados, como no caso dos comerciários, a PLR tem menor centralidade, pois o seu valor é, em geral, baixo (KREIN & TEIXEIRA, 2014).

A PLR é considerada como um bônus e, portanto, o seu valor não é incorporado aos salários. Logo, essa verba indenizatória não integra a parcela sobre a qual incidem encargos e os direitos previdenciários e trabalhistas. Ou seja, a remuneração variável fragiliza as fontes de financiamento da seguridade social e de políticas sociais que são vinculadas à folha de pagamento. Além do que, apresenta efeitos negativos sobre a saúde dos trabalhadores, dada a pressão por resultados, e tende a gerar concorrência entre os trabalhadores e quebra de solidariedade (KREIN, 2013). Do ponto de vista do trabalhador há incentivos, pois sobre salário de até 6 mil reais não incide Imposto de Renda de Pessoa Física. Não obstante, os estudos mostram que o seu valor varia ao longo do tempo, de acordo com o desempenho da economia (da empresa em particular), o que torna a perspectiva da remuneração do trabalhador ainda mais instável.

Adicionalmente a reforma também incentiva a remuneração por bens e serviços. Por exemplo, Perossi (2017) mostra o crescimento do pagamento em benefícios, entre os quais se destacam: auxílio alimentação e refeição, auxílio transporte, plano médico odontológico. Em uma amostra de 217 médias e grandes empresas, os benefícios significam quase 20% do total da remuneração

21 Outro exemplo: entre 2004 e 2013 o setor farmacêutico acumulou ganhos de 145,1% nas empresas maiores e de 76,6% nas menores, no valor pago em forma de PLR.

de um trabalhador no ano. São formas de pagamento até legítimas e buscadas pelos trabalhadores, mas o seu crescimento na participação do rendimento total anual do trabalhador pode significar estratégias de substituição de salários por outras verbas indenizatórias, que não apresentam incidência nos direitos trabalhistas (valor das férias, descanso semanal remunerado, 13º salário, etc.) e nos encargos sociais responsáveis por financiamento da previdência e outras políticas sociais (educação e reforma agrária).

Em síntese, o valor recebido em forma de salário, em 2016, pelos trabalhadores das empresas investigadas, corresponde em média a 71% do total dos rendimentos. Por isso, apesar de ser uma proposta que ganhou a adesão de parte importante dos trabalhadores, ao possibilitar o aumento de “dinheiro no bolso” no curto prazo, compromete a solidariedade, afeta negativamente a constituição de fundos públicos e a possibilidade de distribuir de maneira um pouco menos desigual a riqueza nacional gerada. Portanto, a reforma, ao estimular a remuneração variável e o pagamento por bens e serviços, pode estar contribuindo para desestruturar ainda mais as políticas de proteção social.

Em síntese, os argumentos utilizados para justificar a reforma no item da remuneração não se sustentam, pois (1) os salários são baixos no Brasil; (2) a redução dos custos do trabalho não resolve o problema da competitividade e indica a opção por uma inserção internacional em setores de baixa produtividade, o que dificulta um desenvolvimento de uma economia mais complexa e cria ocupações de baixos salários e qualidade; (3) a questão fica ainda mais complicada, pois a reforma vem em um contexto de desestruturação do mercado de trabalho, de fim da política de valorização do salário mínimo e de enfraquecimento dos sindicatos; (4) a substituição do salário por outras verbas indenizatórias compromete o acesso a diversos direitos e as fontes de financiamento da seguridade; e 5) o avanço da remuneração variável traz consigo seus efeitos perversos sobre a vida social e das condições de trabalho.

Considerações finais

É preciso destacar que o padrão das relações de trabalho é resultado de uma construção histórica. No caso brasileiro, apesar da extensa legislação, não é possível afirmar que ele apresenta rigidez, pois as empresas têm liberdade de despedir, o que se manifesta no alto fluxo de desligamentos e admissões anuais, segundo a RAIS. É um mercado de trabalho altamente heterogêneo e com grande desigualdade social, expressando a fluidez da regulação existente no país. No mesmo sentido, as jornadas também apresentam variação e, no período recente, foram introduzidas múltiplas formas de se organizar as escalas, adaptando-as para cada segmento econômico (e até por empresa). Além da prevalência de

jornadas longas, apesar de sua pequena redução nos anos 2000, há diversas formas de distribuição mais flexível do tempo de trabalho.

Em outras palavras, os elementos centrais da relação de emprego apresentam uma flexibilidade histórica, que está expressa em um mercado de trabalho pouco estruturado. A reforma procura ampliar a liberdade das empresas manejar o trabalho de acordo com as suas necessidades, fundamentalmente buscando eliminar eventuais entraves ou obstáculos oriundos das instituições públicas. Assim, ela tem a finalidade de “legalizar” práticas de flexibilização e de redução de custos e ampliar ainda mais o cardápio de opções de manejo da força de trabalho. Entre os inúmeros problemas deste processo, estão: (1) a noção de que uma simples redução do custo do trabalho possa ser suficiente para aumentar a competitividade da economia, que é muita mais complexa e deve ser vista como sistêmica, na qual há inúmeros fatores que incidem sobre a capacidade de gerar desenvolvimento; (2) a redução de custos de trabalho, além de não resolver o problema econômico do país, traz imensas dificuldades para construir um país com inclusão social e proporcionar a todos os membros da sociedade a possibilidade de usufruir dos resultados do progresso técnico.

Referências bibliográficas

- ABÍLIO, L.C. *Sem maquiagem*: o trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos. São Paulo: Boitempo, 2014.
- _____. *Uberização do trabalho*: subsunção real da viração. Blog da Boitempo, 2017.
- ABÍLIO, L.C; MACHADO, R. Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia. *IHU On-Line*, n. 503, ano XVII, p.20-28, 2017.
- BALTAR, P. E. A.; SOUEN, J. A.; CAMPOS, G. C. S. Emprego e distribuição de renda. *Texto para Discussão n° 298*, IE/UNICAMP, 2017.
- BALTAR, P.; BIAVASCHI, M. B. *A terceirização e a justiça do trabalho: diversidades regionais*. Relatório Científico Final. Programa CESIT/IE-FAPESP n. 2010/50251-1. Jun. 2010/Fev. 2013. 543p.
- BIAVASCHI, M. B.; TEIXEIRA, M. O. A terceirização e seu dinâmico processo de regulação no Brasil: limites e possibilidades. *Revista da ABET*, v. 14, n. 1. Jan/Jun. 2015. p. 37-61.
- CARVALHO, M.A.L. *Pejotização e descaracterização do contrato de emprego: o caso dos médicos em Salvador - Bahia*. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania). Salvador: Universidade Católica do Salvador (UCSAL), 2010.
- CASTRO, B. *Afogados em contratos*: o impacto da flexibilização do trabalho nas trajetórias dos profissionais de TI. Tese (Doutorado em Ciências Sociais). Campinas: IFCH-UNICAMP, 2013.
- CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS E DE ECONOMIA DO TRABALHO (CESIT). *Reforma Trabalhista - Textos para Discussão*. Campinas: CESIT/IE/UNICAMP, 2017. Disponível

- vel em: <<http://www.cesit.net.br/apresentacao-dos-textos-de-discussao-do-projeto-de-pesquisa-subsidios-para-a-discussao-sobre-a-reforma-trabalhista-no-brasil/>>. Acesso em: 27 fev. 2018.
- COWORKING BRASIL. *O que é coworking?* Disponível em: <<https://coworkingbrasil.org/como-funciona-coworking/>>. Acesso em: 07 fev. 2018.
- DAL ROSSO, S. *O ardil da flexibilidade - os trabalhadores e a teoria do valor*. São Paulo: Boitempo, 2017.
- DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). A jornada reduzida em turnos de revezamento: um direito ameaçado. *Estudos e Pesquisas*, n° 70. São Paulo: Dieese, Out. 2013. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2013/estPesq70turnosRevezamento.pdf>>. Acesso em: 02 mar. 2014.
- _____. *O tempo de trabalho no Brasil: o negociado e o não negociado*. Nota técnica n° 105. Nov. 2011. In: <http://www.dieese.org.br/notatecnica/2011/notaTec-105clausulasJornada.pdf>. Acessado em 02/03/2014
- _____. *Os números da rotatividade no Brasil*. Um olhar sobre os dados da RAIS 2002-2013. Disponível em <<https://www.dieese.org.br/notaaimprensa/2014/numerosRotatividadeBrasil.pdf>> Acesso em 02 out. 2017.
- _____. *Rotatividade no mercado de trabalho brasileiro*. Disponível em <<https://www.dieese.org.br/livro/2016/rotatividade2016.pdf>> Acesso em 02 out. 2017.
- DRUCK, G. Unrestrained outsourcing in Brazil: more precarization and health risks for workers. Thematic Section: outsourcing and health. *Cadernos de Saúde Pública*, 32 (6). Rio de Janeiro: Fundação Oswaldo Cruz, Jun. 2016.
- EUROFOUND. *Recent developments in temporary employment: employment growth, wages and transitions*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015.
- FILGUEIRAS, V. Terceirização e trabalho análogo ao escravo: coincidência. In. *Salvador: indicadores de relação de emprego, 2014*. <https://indicadoresdeemprego.files.wordpress.com/2013/12/tercerizac3a7c3a3o-e-trabalho-anc3allogo-ao-escravo1.pdf>. Acessado em 02/02/2018.
- GALVÃO, A. et al. Dossiê Reforma Trabalhista. In: M. O. Teixeira et al. (Orgs.), *Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista*. Campinas: UNICAMP/IE/CESIT, 2017, pp. 25-113.
- GIBB, L. S. F. *A Tendência de despadronização da jornada de trabalho*. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Econômico). Campinas: IE-UNICAMP, 2017.
- INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). MEI formalizou mais de 2,7 milhões de empresas em 3 anos. *Site do IPEA*. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/porta/index.php?option=com_content&view=article&id=17977>. Acesso em: 27 set. 2017.
- KREIN, J. D. As relações de trabalho no Brasil na primeira década do século. *Carta Social*, n. 22. Abr./Jun. 2013.

- KREIN, J. D.; TEIXEIRA, M. O. A terceirização e o trabalho precário na indústria: percepção de mulheres e homens terceirizados. In: M. O. Teixeira et al. (Orgs.), *Precarização e Terceirização*. São Paulo: Sindicato dos Químicos, 2016.
- KREIN, J. D.; TEIXEIRA, M. Terceirização e Relações de Trabalho. In: J. Macambira, T. de Araújo, R. A. de Lima. (Org.), *Mercado de Trabalho. Qualificação, Emprego e Políticas Sociais*. Fortaleza: Instituto de Desenvolvimento do Trabalho - Núcleo de Economia Solidária da Universidade Federal de Pernambuco, 2016, p.109-138.
- KREIN, J. D.; TEIXEIRA, M. Terceirização e Relações de Trabalho. As controvérsias das negociações coletivas nos anos 2000 no Brasil. In R. Veras de Oliveira et al. (Orgs). *O sindicalismo na era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares*. Belo Horizonte: Fino Traço, 2014. p. 213-246.
- MICK, J.; LIMA, S.; BERGAMO, A. *Perfil do jornalista brasileiro: características demográficas, políticas e do trabalho*. Florianópolis: UFSC, 2012.
- OLIVEIRA, J. M. Empreendedor individual: ampliação da base formal ou substituição do emprego? *Radar: Tecnologia, Produção e Comércio Exterior*, n.25. Brasília: IPEA, 2013.
- OLIVEIRA, I. F.; ALMEIDA, P. F. *Negociação Coletiva e Flexibilização da Legislação Trabalhista no Brasil*. In: XIV Encontro da ABET, 14, 2015, Campinas. Atas. Disponível em <<http://abet2017.com.br/wp-content/uploads/2015/09/Artigo-ABET-DT-Final-Paula-e-Isabela.pdf>>. Acesso em 20 mar. 2017.
- PEROSSO, M. *A composição da remuneração do trabalhador nas grandes empresas*. 2017. [s.n.]. Monografia (Especialização em Economia do Trabalho e Sindicalismo). Campinas: IE-UNICAMP.
- SILVA, M. *A precarização da atividade jornalística e o avanço da pejetização*. Dissertação (Mestrado em Jornalismo). Brasília: Faculdade de Comunicação - UnB, 2014.
- SLEE, T. *Uberização: A nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Elefante, 2017.
- SRNICEK, N. *Platform Capitalism*. Cambridge: Polity Press, 2017.
- TEIXEIRA, M. O.; ANDRADE, H. R. Terceirização no serviço público e de cuidados na cidade de São Paulo. In: M. O. Teixeira et al. (Orgs.), *Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista*. Campinas: CESIT/IE/UNICAMP, 2017, p. 289-310.
- TELLES, Vera da S. (Org). Mutações do trabalho e experiência urbana. *Tempo Social*, 18(1), p. 173-195. São Paulo: USP, 2006.
- ZANON, B. *"Compartilhar é cool!"*: O Coworking é a nova cara do trabalho empreendedor jovem, qualificado e flexível. CESIT/IE/UNICAMP. Disponível em <<http://www.cesit.net.br/compartilhar-e-cool-o-coworking-e-a-nova-cara-do-trabalho-do-empresendedor-jovem-qualificado-e-flexivel/>>. Acesso em 02/02/2018.

Capítulo 4

A reforma trabalhista como
reforço a tendências recentes
no mercado de trabalho

A reforma trabalhista como reforço a tendências recentes no mercado de trabalho

*Vitor Filgueiras
Bruna Bispo
Pablo Coutinho*

*A história pode se repetir, não apenas como farsa,
mas duas vezes como tragédia*

Introdução

A dinâmica recente do mercado de trabalho brasileiro e as políticas públicas apresentadas como soluções para os seus problemas são semelhantes (agora radicalizadas) ao cenário vivido entre meados da década de 1990 e início dos anos 2000. Durante aquele período, cortes de direitos e redução dos custos trabalhistas foram apresentados e, de fato, implementados como promessas de promoção do emprego. Entretanto, houve incremento substancial do desemprego, diminuição dos salários, aumento da informalidade e intensa precarização do trabalho.

Desde 2015, tanto a dinâmica do mercado de trabalho, quanto as políticas públicas, têm seguido o mesmo caminho experimentado nos anos 1990. Considerando os discursos e iniciativas dos representantes do empresariado no Brasil, a redução de direitos trabalhistas – travestida ou não de eufemismos – tem sido apontada como a solução para a diminuição do desemprego, o que nos leva ao seguinte questionamento: a história se repetirá, novamente, como tragédia?

Em 2017, duas leis alteraram estruturalmente a redação das normas de proteção ao trabalho no Brasil. Em março, foi aprovada a Lei nº 13.429, que, dentre outras medidas, permite a terceirização de todas as atividades de uma empresa. Pesquisas ao redor do mundo têm reiteradamente indicado como essa modalidade de contratação está relacionada à precarização do trabalho, inclu-

sive às suas piores formas (FILGUEIRAS & CAVALCANTE, 2015). Poucos meses depois, o Congresso Nacional aprovou a Lei nº 13.467, chamada de Reforma Trabalhista, alterando mais de cem artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Esta lei sofreu alguns remendos por meio da Medida Provisória (MP) 808, em novembro, que até o momento (fevereiro de 2018) ainda não foi apreciada pelo Parlamento.

Segundo o anexo da referida MP (EM nº 00023/2017 MTB, assinado pelo Ministro do Trabalho), a Reforma Trabalhista visa:

(...) promover a pacificação das relações de trabalho, a partir do fortalecimento das negociações coletivas e de soluções extrajudiciais na composição de conflitos, prestigiando o respeito à autonomia coletiva da vontade. Por fim, também se buscou a formalização das relações de trabalho no Brasil, que hoje conta com aproximadamente 45% da sua força de trabalho em caráter informal, alheia aos direitos conferidos pela Carta Magna e pela CLT. Com efeito, é claro o escopo do novo marco legal de criar as condições para promoção e geração de novos empregos formais por meio da regulamentação de novas modalidades de contratação que permitirão adequar as necessidades de trabalhadores e empregadores à atual dinâmica das novas profissões e atividades econômicas.

Para alcançar esse objetivo declarado, a Reforma atinge todos os aspectos da regulação de proteção ao trabalho, reduzindo ou suprimindo direitos dos trabalhadores e fortalecendo o arbítrio patronal.

O foco deste capítulo é discutir duas alterações introduzidas pela Reforma Trabalhista no que concerne às formas de contratação de trabalhadores no Brasil, quais sejam: o emprego de autônomos e a figura do chamado trabalho intermitente. Pensamos que essas mudanças podem ganhar grande relevância e se tornar vetores de legitimação de práticas já em voga no mercado de trabalho do país.

Ao longo de 2017, após a desocupação ter atingido patamar recorde no primeiro trimestre, o Governo e seus asseclas alardearam a recuperação do emprego. Contudo, finalizado o ano, quando considerados parâmetros mínimos para o conceito de ocupação, não é possível afirmar que o desemprego efetivamente caiu. Com base no exame dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do IBGE, a suposta queda está estreitamente relacionada ao aumento de ocupações pontuais e precárias – seja do ponto de vista das jornadas praticadas, seja da forma de inserção dos trabalhadores –, e do desalento na procura por emprego. Em termos absolutos, o número total de desocupados no final de 2017, quando consideradas as formas ocultas de desemprego, é praticamente o mesmo do primeiro trimestre do ano.

Por outro lado, a precarização dos postos de trabalho registrada pela PNAD, em 2017, recrudesce uma tendência que já se anunciava desde 2015.¹ Esse processo tem ocorrido tanto pela substituição do assalariamento com carteira por modos informais, precários e ilegais de contratação pelos empregadores, quanto pela ampliação de ocupações efetivamente por conta própria como forma imediata de sobrevivência. Em 2017, pela primeira vez na série histórica da PNAD Contínua, o número de empregados sem carteira e de trabalhadores autônomos, somados, superou a quantidade de empregados com carteira assinada.

O principal argumento deste texto é que a chamada Reforma Trabalhista tende a estimular o crescimento da contratação de trabalhadores (ilegalmente ou não) enquadrados nas duas formas de inserção que mais cresceram no mercado de trabalho nos últimos anos, a saber: o trabalho supostamente por conta própria e o trabalho que subutiliza a periodicidade regular de jornadas. A alteração normativa da contratação de autônomos e a introdução do trabalho intermitente se encaixam como luvas para legitimar o uso dessas formas precárias de inserção ocupacional pelos empregadores.

Nos últimos anos, a expansão dessas modalidades precárias de contratação tem sido verificada em várias partes do mundo, sendo ferramentas importantes, ou mesmo centrais, das estratégias recentes de gestão da força de trabalho por empresas de diversos portes e setores. O assalariamento, mesmo quando retoricamente negado, leva, ironicamente, ao extremo da mercadorização do trabalho e da subsunção da vida do trabalhador à dinâmica do capital.

É fundamental ressaltar, contudo, que essa legitimação e incentivo ao incremento da contratação de trabalhadores como autônomos e ou sob a modalidade de trabalho intermitente está condicionada à forma como as instituições de regulação do direito do trabalho interpretarão e aplicarão o texto introduzido pela Reforma Trabalhista no Brasil. Frise-se que a ampliação da contratação de trabalhadores como autônomos não é algo inédito no Brasil, nem em outros países, assim como os precedentes de reversão dessa expansão, processos esses relacionados à dinâmica da regulação e ao desempenho do mercado de trabalho.

Na sequência, este capítulo organiza-se em quatro seções: primeiro, são analisadas as mudanças nos artigos 442 e 443 da CLT; em seguida, é feita uma revisão sobre os impactos da contratação de trabalhadores como autôno-

1 Antes de 2015, a despeito da precarização do trabalho registrada em vários aspectos da relação de emprego (ver, por exemplo, Filgueiras, 2012), alguns indicadores estavam melhorando, particularmente o aumento da formalização do trabalho assalariado, redução da informalidade e a elevação do rendimento dos trabalhadores.

mos e intermitentes no mercado de trabalho britânico, que pode servir como um prenúncio à experiência brasileira; faz-se uma relação entre a conjuntura recente do mercado de trabalho brasileiro e essas formas de contratação; por fim, constam algumas considerações sobre o futuro cada vez mais sombrio, mas não inexorável, para quem vive do trabalho no Brasil.

1. Reforma trabalhista e mudanças nas formas de contratação

A despeito de trazer alterações importantes sobre contratos por tempo parcial e sobre o teletrabalho, as duas principais mudanças trazidas pela Lei nº 13.467, no que concerne às regras prescritas para contratação de trabalhadores no Brasil, são relativas à contratação de “autônomos” e do chamado trabalho intermitente. Isso porque, além das nefastas consequências para os trabalhadores, essas modalidades de contratação têm obtido grande destaque na dinâmica recente do mercado de trabalho brasileiro, mesmo antes da Reforma.

Assim, a Lei nº 13.467 introduz na CLT o Art. 442-B, que afirma que “a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação”.

A Lei também altera o artigo 443 para incluir a hipótese da chamada “prestação de trabalho intermitente”², definindo no parágrafo 3º essa modalidade de contratação:

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Posteriormente, o Poder Executivo editou a Medida provisória 808, na qual introduziu alguns complementos às novas regras. Quanto à contratação de autônomos, a MP passou a definir que:

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

§ 1º É vedada a celebração de cláusula de exclusividade no contrato previsto no caput.

² Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

§ 2º Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3º o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços.

§ 3º O autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo.

Ou seja, na prática, foi apenas retirada a possibilidade da previsão expressa de exclusividade contratual na prestação dos serviços – como se uma cláusula dessa espécie fosse necessária quando existe subordinação em jogo.

A contratação de serviços não subordinados sempre esteve prevista no ordenamento jurídico e nunca ensejou obrigações trabalhistas. Contudo, nas últimas décadas e, especialmente, nos últimos anos, empresas dos mais diversos setores (do trabalho rural ao informacional) têm atribuído aos seus trabalhadores a condição de autônomos (ver FILGUEIRAS, 2016). A intenção da nova redação do artigo 442 é, evidentemente, proteger, de eventuais repercussões concernentes ao direito do trabalho, as empresas que gerem sua força de trabalho sem admitir sua posição de empregadoras.

Quanto ao trabalho intermitente, a MP 808 altera o art. 452-A e inclui os artigos 452-B a 452-H à CLT, detalhando regras sobre sua operacionalização, como a explicitação de que o tempo inativo não deve ser remunerado e que, se o trabalhador receber menos do que um salário mínimo mensal, deverá complementar sua contribuição previdenciária para fim de aposentadoria. A lógica do trabalho intermitente é simples: o empregador pode demandar trabalho pelo período mínimo de até uma hora, com ampla flexibilidade.

Em que pesem as alterações introduzidas pela MP, e seja ela ratificada pelo Congresso ou não, o âmago das mudanças pretendidas se mantém: incentivar a utilização de contratos de trabalho autônomo como forma de gestão do trabalho e ampliar o arbítrio do empregador sobre a gestão do tempo de trabalho daqueles trabalhadores contratados como empregados.

Para uma empresa, a diferença entre contratar formalmente um trabalhador como autônomo ou como empregado é elementar: enquanto o empregado tem sua relação (ao menos supostamente) coberta pelo direito do trabalho, o autônomo (se assim considerado) não possui qualquer proteção prévia, portanto, as empresas não precisam observar qualquer regra ou limite na sua utilização³, como salário mínimo, jornada de trabalho, etc. Como a contratação de trabalhadores na condição de autônomos, mesmo subordinados aos ditames

3 Salvo regras pontuais para contratos específicos, a exemplo da chamada “integração produtiva”.

de empresas, tem crescido nos últimos anos como forma deliberada de gestão para justamente, dentre outros, evadir o direito do trabalho, assiste-se à situação irônica de, numa relação que se supõe formada por agentes simétricos, haver a mercadorização extrema da força de trabalho assalariada e, portanto, uma gritante assimetria.

O trabalho intermitente, por sua vez, implica, fundamentalmente, na radicalização extrema da subsunção do trabalho ao capital. Em um contrato comum de emprego, o trabalhador é apêndice da acumulação em períodos de tempo determinados, durante a jornada de trabalho, de modo que ele tende a poder programar e desfrutar a sua vida fora do serviço. No trabalho intermitente, o empregado não tem qualquer renda fixa, portanto, nenhuma garantia de sobrevivência. Sua reprodução, inclusive física, depende das convocações (incertas) por determinados períodos (incertos) para trabalhar e obter algum rendimento. Destarte, sua vulnerabilidade é brutalmente ampliada de forma que, mesmo que formalmente ele possa recusar um chamado para trabalhar, a tendência é que sua vida passe a ser completamente subordinada à espera dessa convocação. O resultado é que, da subsunção do trabalho ao capital durante a jornada, passa-se à subsunção da totalidade da vida do trabalhador ao capital. A vida do indivíduo tende a ser um apêndice da dinâmica do capital, uma eterna espera por um chamado para trabalhar.

Apesar dessas ponderações, é necessário ter em mente que a Reforma Trabalhista, por enquanto, é um texto, uma prescrição que constitui o primeiro momento da regulação do direito do trabalho. Trata-se de uma grande derrota para as forças civilizatórias, contudo, o texto ainda depende da interpretação e posterior aplicação por instituições e agentes que o fazem de modo inerentemente ativo, mesmo que não percebam. Desse modo, a efetividade que as mudanças discutidas terão depende de um processo de disputa não determinístico que pode, por exemplo, reduzir os incentivos à adoção do trabalho autônomo e intermitente como forma de contratação.

O trabalho intermitente pode ser considerado inconstitucional, por exemplo, pelo princípio da vedação ao retrocesso dos direitos sociais. O caso do trabalho autônomo é ainda mais simples, pois pode sofrer experiência parecida à das cooperativas. Em 1994, foi introduzido um dispositivo na CLT praticamente idêntico ao artigo 442-B da Reforma, só que, ao invés de definir o trabalho autônomo, não formaria vínculo de emprego a contratação de cooperativas. Após muitas disputas (e a expansão dessa forma de terceirização) formou-se um relativo consenso entre as instituições de regulação sobre o caráter quase sempre ilegal dos arranjos (com base na primazia da realidade), que terminaram perdendo relevância no mercado de trabalho.

2. O Brasil aderindo à legitimação da onda internacional precarizante

Mudanças precarizantes nas normas de regulação do trabalho, inclusive sob a alcunha de reforma trabalhista, têm ocorrido nas últimas décadas em vários países do mundo. Em nações como o Brasil, onde a gestão do trabalho é predominantemente predatória, os empregadores costumam impor seu arbítrio na regulação privada, com ou sem alteração das normas. Não por acaso, a adoção de práticas ilegais, pelos empregadores, é pandêmica em nosso país (FILGUEIRAS, 2012). Ainda assim, a legitimação oriunda da legalização de condutas adotadas pelas empresas tem sido um horizonte constante das demandas dos empregadores.

Dentro do amplo espectro de mudanças na legislação aspiradas pelo empresariado para legalizar práticas ilegais no Brasil, a ampliação do uso de trabalhadores supostamente autônomos e o trabalho intermitente estão entre aquelas diretamente sintonizadas às estratégias e demandas do capital em escala global.

No Reino Unido, por exemplo, a contratação de trabalhadores como autônomos tem se intensificado no conjunto do mercado de trabalho, especialmente no pós-crise de 2008, em que pese a (crescente) disputa regulatória em curso. O trabalho intermitente, por seu turno, chamado no Reino Unido de *zero hour contract*, surge e cresce com força nos últimos anos. Em comum, ambas as estratégias de gestão (que muitas vezes são conjugadas) engendram ampla precarização das condições de trabalho e vida dos trabalhadores.

2.1. Suposto trabalho autônomo e o novo “adeus ao trabalho”

Designamos como novo “adeus ao trabalho” o discurso que advoga a emergência de uma mudança qualitativa e quantitativa na estrutura do mercado de trabalho, que estaria experimentando o incremento de relações não assalariadas nas últimas décadas.⁴

Essa retórica se baseia na ideia de que “novas formas” de organização do trabalho estariam se espalhando pelo mundo. Há ao menos três diferentes

4 O primeiro adeus ao trabalho começa nos anos 80, liderado por André Gorz em “Adeus ao proletariado” (1982). A profecia declarada no título deste livro foi seguida por vários autores, como Claus Offe e Jürgen Habermas. Sua intenção foi bem resumida cerca de 10 anos depois por Ricardo Antunes (1995): “muitos autores se despediram do proletariado e defenderam a noção da perda de centralidade da categoria de trabalho, ou o fim da emancipação humana através do trabalho”. Esta primeira despedida previu a perda de relevância da classe trabalhadora devido ao processo de desindustrialização nos países desenvolvidos e ao crescimento do emprego no setor terciário. Assim, mudanças no capitalismo teriam eliminado a centralidade do trabalho na sociedade. O primeiro adeus ao trabalho causou grande impacto, tanto no campo acadêmico, quanto na luta política, prejudicando perspectivas progressistas ligadas a movimentos trabalhistas em todo o mundo.

perspectivas que se enquadram no “novo adeus” A mais radical pressupõe que o trabalho autônomo está crescendo e substituindo o trabalho assalariado. A segunda afirma que “novas formas de trabalho” estão se expandindo, que não se enquadrariam como assalariadas ou autônomas, constituindo o que tem se chamado de “zona cinzenta”. A terceira é apresentada por Guy Standing (2011, 2014, 2016), sintetizada pelo seu conceito de “precariado”, uma nova classe social que estaria crescendo, enquanto os assalariados estariam diminuindo ao redor do mundo.

As duas primeiras perspectivas são normalmente combinadas como um argumento para enfatizar as mudanças nos mercados de trabalho. Elas aparecem, por exemplo, numa publicação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 2015, sugestivamente chamada de “*The changing nature of jobs*”:

In a number of advanced economies, the incidence of wage and salaried employment has been on a downward trend, thus departing from historical patterns. Conversely, own-account work and other forms of employment outside the scope of the traditional employer-employee arrangement are on the rise. (ILO, 2015, p.13)

Essas considerações costumam se basear nos seguintes argumentos:

New technology and changes in the way enterprises organize production are key factors behind the shift in employment relationships and the spread of new forms of work. Achieving the standard employment model for the majority of workers is becoming more difficult. (ILO, 2015, p.14)

O pressuposto sobre a expansão de novas formas de trabalho também se fortaleceu no Brasil, apoiado teoricamente na crise do Fordismo como padrão de organização do trabalho:

O fim da norma fordista de trabalho – como norma, o que não impede a existência de trabalhos caracterizáveis como fordistas – obriga a reflexão sobre as várias formas e diferenciações que o trabalho e o emprego assumem. Essas diferenciações se encontram na origem do “embaralhamento” das fronteiras salariais e da constituição de uma “zona cinzenta” relativa às novas relações de trabalho e emprego. Essa “zona cinzenta” exige tanto a revisão quanto a criação de novos conceitos no âmbito da sociologia do trabalho. (...) Entre as formas emergentes de inserção pelo trabalho, destaca-se o autotempreendedorismo como objeto emblemático de uma relação de trabalho em substituição a uma relação de emprego, uma vez que se tornar empreendedor de si significa uma forma de distensão da relação de emprego (ROSENFELD, 2015, p. 116)

Para além do campo acadêmico, representantes empresariais têm pressionado por políticas públicas apoiados na hipótese do “novo adeus”. Por exemplo, no Reino Unido, de acordo com o *Financial Times*: “*As technology and globalisation disrupt and fragment the world of work, some lawyers warn legal employment statuses are too old-fashioned to capture the complexity of many modern employment relationships*” (O’CONNOR, 2015)

No Brasil, a Confederação Nacional da Indústria (CNI) apontava o aumento das “novas formas de trabalho” e a necessidade de reduzir direitos vários anos antes da Reforma:

A disseminação do uso de tecnologias de informação criou um novo mundo para o trabalho. Existem atividades intensivas em conhecimento, que podem ser desenvolvidas por um grupo de pessoas espalhado por diversos lugares do país ou do mundo. Por ser especializado, esse tipo de trabalhador pode compatibilizar o atendimento a demandas de diferentes empresas. Pode trabalhar em casa, sem perder tempo no trânsito, determinando seus horários da forma que melhor o convier. Entretanto, as modernas relações de trabalho do século 21 ainda são reguladas por normas obsoletas da primeira metade do século 20 (CNI, 2010, p. 109)

Lá, como aqui, os poderes públicos têm sido permeáveis a esse discurso. Para ilustrar, no Reino Unido, em 2015, o Governo publicou um Relatório sobre *Employment Status*, segundo o qual:

(...) there has been a considerable growth in people working on their own but taking on roles in an organisation for a period, sometimes on an exclusive basis but often whilst working elsewhere. These people may have no desire for traditional employment rights; they are often termed freelancers or contractors. (OTS, 2015, p.2)

Esse “novo mundo do trabalho” caracterizado pelo espraiamento de “novas formas de trabalho”, aparece também em Guy Standing. Segundo ele, o mundo está vivendo uma Transformação Global análoga à Grande Transformação identificada por Karl Polanyi (1944). Hoje, entretanto, um mercado global estaria em construção, enquanto Polanyi teria analisado a criação de economias de mercado nacionais. O precariado emergiria dessa nova estrutura, uma nova classe marcada pelas incerteza e insegurança crônicas. Standing afirma que o precariado tem diferentes relações de produção, distribuição e cidadania em comparação com os assalariados. O precariado é inerentemente instável, seus membros estão sempre prontos para um trabalho eventual e não têm controle sobre seu tempo, dependendo exclusivamente do salário para sobreviver (não têm direitos trabalhistas). Em suma, Standing sustenta que, enquanto durante a Grande Transformação o capital admitiu trabalho estável para o núcleo do

proletariado, hoje o capital global impõe a completa instabilidade ao precariado. O autor vê essa diferença como fundamental para discriminar o precariado das outras classes.

Para Standing, estamos vivendo uma revolução nas formas de trabalho que inviabiliza a regulação anterior para proteger os trabalhadores. O tipo de trabalho que mais cresce é o que ele chama “*crowd work*”, realizado pelos *taskers*, que integram o precariado e estão em atividades sem nenhum direito, estabilidade e garantia de renda. Os *taskers* trabalhariam por meio dos *labour brokers* (empresas como o Uber), consideradas pelo autor como rentistas, pois não seriam proprietárias dos meios de produção. Esses trabalhadores:

(...) are not employees, since they are not directly supervised, own the main means of production and, in principle, have control over their working time. (...) They are not self-employed either in that they depend on the labor broker for access to the apps. But they have to bear most of the risks, of accidents, ill-health, repairs and maintenance. They are well within the precariat. (STANDING, 2016)

Por isso, para Standing, a regulação protetiva do trabalho não é solução para essa parcela crescente da população, advogando o emprego da renda universal como política pública adequada para o mundo atual.

Em resumo, o que chamamos de novo “adeus ao trabalho” – a ideia de que o trabalho assalariado está se reduzindo e que o direito do trabalho não é adequado para o atual contexto – parece ter sido incorporado por perspectivas ideológicas distintas. Por mais diferentes que sejam entre si, todas, no mínimo, admitem a natureza efetivamente diferente das “novas formas de trabalho”, ajudando, portanto, a legitimar e fomentar formas atípicas de contratação, como o trabalho autônomo. Há consenso, entre elas, de que a regulação via direito do trabalho é anacrônica.

Pensamos, todavia, que é preciso refletir com mais cautela sobre a relevância e a natureza dessas “novas formas de trabalho”. Em comum, todas essas “novas” formas de organização têm a deliberada rejeição, pelas empresas, da natureza assalariada da relação com os trabalhadores. Supostamente, esses trabalhadores não seriam subordinados, nem receberiam ordens. Em alguns casos, seriam proprietários dos meios de produção e seu trabalho estaria vinculado a uma infinidade difusa de tomadores. Pode-se chegar ao ponto de negar a própria vigência de uma relação de trabalho, já que o UBER se apresenta como aplicativo de comunicação entre clientes e motoristas⁵, e as

5 Num processo judicial no Reino Unido, a advogada dos trabalhadores afirma que “*Uber’s argument was that it was a technology company and that it did not provide a transport service to customers – it merely put them in touch with drivers*” (<https://www.theguardian.com/business/2016/jul/20/uber-driver-employment-tribunal-minimum-wage>).

locatárias de cadeiras seriam clientes dos salões de beleza, e não ofertantes de força de trabalho.

Entretanto, um olhar mais atento a essas “novas formas” de trabalho permite perceber que elas não são nada novas em termos de conteúdo. Uma análise das condições concretas desses arranjos demonstra que essas “novas formas” não são, de fato, nada além do trabalho assalariado.⁶ Eles são instrumentalmente constituídos para subordinar os trabalhadores, empregando instrumentos e procedimentos que podem variar entre si, mas sempre assentando e radicalizando a dominação por meio da precarização social e do trabalho. Negar a condição de assalariamento e imputar outro nome à relação (como “trabalho autônomo”) é um elemento essencial nesse processo, pois nega, a priori, qualquer direito ao trabalhador, que se vê sem qualquer garantia de renda e estabilidade no trabalho. Assim, com o objetivo de sobreviver, atenuar sua precarização e manter seu vínculo de trabalho, ele é obrigado a trabalhar por longas horas, suprimir descansos, intensificar suas atividades e agir em estrito acordo ao que é determinado pela empresa. Relógio de ponto e ordens pessoais são substituídos por softwares e outros dispositivos comumente mais eficientes de controle do trabalho (FILGUEIRAS, 2016).

Para além da verdadeira natureza das “novas formas” e do trabalho supostamente autônomo a elas relacionadas, vejamos a quantidade e a participação do trabalho declarado como autônomo na população ocupada em um dos países em que essa forma de inserção no mercado de trabalho mais cresce: o Reino Unido. Conforme a tabela abaixo, entre os anos 1980 e meados dos 1990, a participação do trabalho declarado como autônomo cresce no conjunto dos ocupados.

Em 1995, o trabalho autônomo atinge 13,8% do total da ocupação. Contudo, no período subsequente, a percentual de autônomos cai para 11,8%. Declina também a quantidade absoluta de autônomos, mesmo crescendo a quantidade total de ocupados. Apesar da tendência posterior de incremento dos autônomos, eles só vão ultrapassar a participação no total de ocupados do ano de 1995 em 2012.

Entre 1991 e 2014, o trabalho autônomo obtém uma participação extra de 1,9% no total da população ocupada (alcançando 15%), enquanto o trabalho assalariado permanece representando a grande maioria dos inseridos no mercado de trabalho.

⁶ As “novas formas” que estamos abordando não se confundem com estratégias de sobrevivência em situações de trabalho efetivamente por conta própria, que não constituem qualquer novidade e sempre existiram em todos os mercados de trabalho, como vendedores em feiras livres, pintores e marceneiros prestadores de serviços domiciliares, etc.

TABELA 1: PESSOAS OCUPADAS NO REINO UNIDO (EM MILHARES)

Ano (Apr-Jun)	In employment	Total employment			Proportion of self-employed people
		Employees	Self- employed	Other ^s	
1981	23.431	21.172	2.259	..	9,6%
1991	25.704	22.330	3.374	436	13,1%
1995	25.770	21.787	3.559	424	13,8%
2000	27.468	23.956	3.253	260	11,8%
2004	28.425	24.539	3.665	220	12,9%
2008	29.536	25.481	3.835	219	13,0%
2009	28.900	24.886	3.817	197	13,2%
2010	28.975	24.831	3.924	220	13,5%
2011	29.224	25.054	3.984	187	13,6%
2012	29.476	25.020	4.202	253	14,3%
2013	29.777	25.320	4.182	275	14,0%
2014	30.597	25.767	4.590	240	15,0%

Source: ONS, Labour Force Survey

Em síntese, a despeito do grande alarde sobre o seu incremento no Reino Unido, o trabalho declarado como autônomo não cresceu consideravelmente nas duas últimas décadas, o assalariamento explícito continua prevalecendo, e mudanças na participação das formas de inserção não têm uma direção estável.

O mercado de trabalho brasileiro tem vivido experiência similar à do Reino Unido. Na década de 1990, a deterioração do mercado de trabalho foi concomitante ao crescimento da participação do trabalho autônomo⁷. Nos anos 2000, a expansão econômica foi acompanhada do incremento do trabalho assalariado por mais de 10 anos. Com a crise deflagrada em 2015, o trabalho dito autônomo voltou a crescer com força, atingindo mais de 25% da população ocupada no final de 2017.

Esses indicadores sugerem que não há uma trilha irresistível sobre a estruturação dos mercados de trabalho. O trabalho declarado como autônomo oscila entre crescimento e declínio, tanto no Brasil, quanto no Reino Unido, nas últimas décadas, a depender da dinâmica da economia e da regulação do trabalho.⁸

⁷ Conforme dados da PNAD apresentados por Baltar (2003), o número de autônomos cresce 42,5% entre 1989 e 1999 nas ocupações não agrícolas, enquanto o emprego total cresce 16,7% no mesmo período.

⁸ No mundo, entre 1991 e 2014, já crescimento da participação do trabalho assalariado no mercado de trabalho em todos os continentes (OIT, 2015).

Portanto, estamos lidando com um fenômeno político relacionado a duas questões: como o capital tem optado por gerir a força de trabalho na atual cena capitalista (vamos chamá-la de Era neoliberal, da acumulação flexível, etc.) e como outras forças na sociedade têm confrontado ou consentido com as estratégias empresariais.

Não parece ser coincidência o fato de que, no Reino Unido, os rendimentos dos trabalhadores declarados como autônomos são mais baixos e sofrem maior dispersão, em comparação aos dos trabalhadores apresentados como empregados (OTS, 2015). Os indicadores apontam que a renda dos autônomos caiu fortemente desde os anos 2000. A renda real média semanal era 290 libras, em 2002/2003, caindo para 207 libras em 2012/2013 (ONS, 2014).

Há sinais de que essa tendência da queda de renda dos trabalhadores considerados autônomos é uma tendência global:

In the majority of the countries self-employed incomes declined over the past decade, which could be due to the global recession and it is also probable that those who are laid off from paid employment enter self-employment depressing the incomes of the self-employed and leading to widening of the income gap. (OIT, 2015, p. 42)

Poderíamos acrescentar que o crescimento do trabalho declarado como autônomo empregado nas “novas” formas de trabalho provavelmente tem papel relevante nesse processo de deterioração.

De volta ao Reino Unido, os dados apontam que os autônomos trabalham mais horas por semana do que trabalhadores contratados como empregados (ONS, *Labour Force Survey*, 2014). Ainda, trabalhadores autônomos perdem menos horas de trabalho por motivo de doença – 1.2% das horas trabalhadas, contra 2.1% dos empregados (LFS – NOS, 2013). Em média, autônomos têm menor renda, trabalham mais e tem menos folgas do que trabalhadores considerados empregados. A suposta flexibilidade que as “novas” formas de trabalho trazem é, na verdade, mais rígida do que a rotina dos trabalhadores contratados como empregados.

Em suma, está em vigência um processo de disputa pela regulação do trabalho, e não uma dinâmica natural decorrente de fatores econômicos ou de qualquer outra ordem. Apesar da conjuntura extremamente desfavorável à regulação protetiva do trabalho, na qual, para o Brasil, a Reforma Trabalhista é um ponto crítico, o desfecho desse processo não é inexorável. Parte da resistência contra as formas flexíveis/precarizantes de contratação da força de trabalho depende de uma mudança na assimilação acrítica da retórica empresarial, que precisa se tornar uma reflexão crítica da narrativa sobre a organização da produção e do trabalho no capitalismo atual.

2.2. O contrato de “zero horas” no Reino Unido: prenúncio do trabalho intermitente no Brasil

No Reino Unido, o trabalho intermitente é conhecido como *zero hour contract*. Tecnicamente, as instituições públicas denominam essa forma de contratação como “contrato sem garantias de horas”. O cerne do modelo é não haver um número mínimo de horas a serem realizadas (nem renda a ser recebida) pelo trabalhador. No Reino Unido, esse indivíduo pode ser formalmente considerado como empregado ou “autônomo”.

As pesquisas oficiais identificam o *zero hour contract* desde 2000, contudo, é a partir de 2012 que essa forma de contratação experimenta crescimento significativo. Até 2011, trabalhadores que afirmavam laborar em contratos sem número mínimo de horas orbitavam em torno dos 200 mil, num universo de cerca de 30 milhões de ocupados. A partir de 2012, esse número tem forte incremento, alcançando cerca de 900 mil em 2016 e se estabilizando desde então.

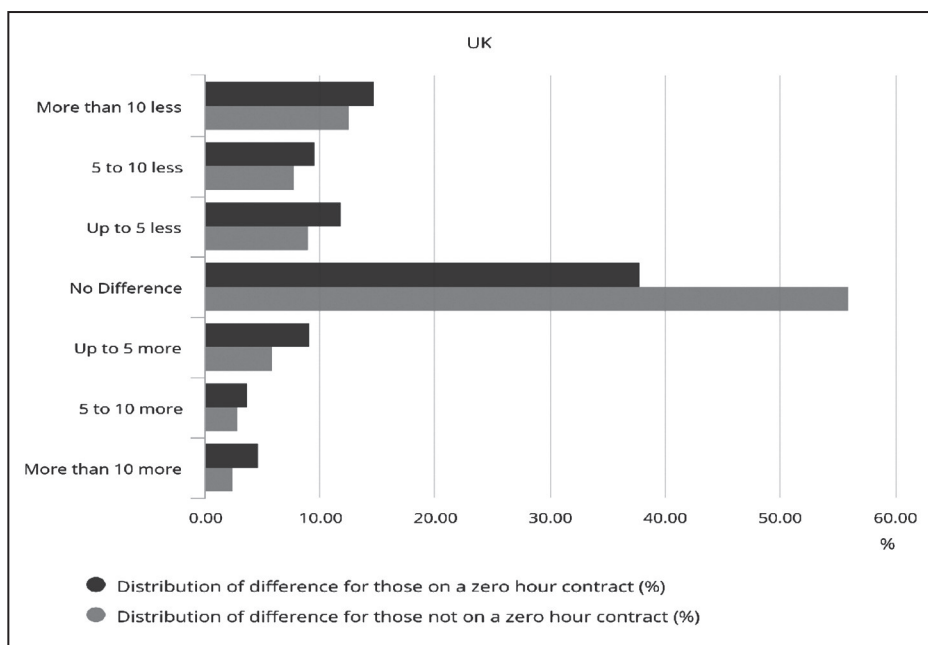
Nos últimos anos, o *zero hour contract* tornou-se muito famoso e, por isso, até mesmo autoridades britânicas atribuem parte do crescimento nas pesquisas ao fato de que as pessoas passaram a se identificar mais como inseridas nesse tipo de contrato. Há um grande viés da adoção do *zero hour contract* segundo tipo de empresa, sendo muito mais utilizado pelos grandes empregadores. Em 2017, cerca de 25% das empresas com mais de 250 empregados usavam esse tipo de contrato, contra apenas 4% dos negócios com menos de 10.

Uma característica central do *zero hour contract* é que os trabalhadores tendem a trabalhar muito mais ou muito menos do que suas jornadas usuais de trabalho.

As horas efetivamente trabalhadas, segundo a ONS, são aquelas reportadas na semana de referência da pesquisa. Conforme a Gráfico 1, apenas 37,9% das pessoas em *zero hour contracts* trabalharam a mesma quantidade de horas que normalmente faziam, contra 56% do restante dos trabalhadores. Dos primeiros, 36,1% trabalharam efetivamente menos do que costumavam, contra 29% dos demais ocupados. Por fim, 17,6% das pessoas em *zero hour contracts* trabalharam mais do que o usual, contra 11% do restante dos ocupados.

A mesma pesquisa indica que a maioria dos trabalhadores em *zero hour contracts* labora em tempo parcial (65,4%), ao contrário dos demais ocupados (25,4%). Além disso, 17,9% dos trabalhadores em *zero hour contracts* não trabalharam na semana anterior à entrevista da *Labour Force Survey* (LFS, ONS), comparados aos 8,6% dos demais. O percentual desses trabalhadores que deseja trabalhar mais horas é mais de 3 vezes superior (31,7% contra 8,9% dos demais ocupados).

GRÁFICO 1: REINO UNIDO: DIFERENÇA ENTRE HORAS EFETIVAMENTE TRABALHADAS NA SEMANA DA PESQUISA E HORAS USUALMENTE TRABALHADAS: CONTRATO DE ZERO HORAS X DEMAIS CONTRATOS DE TRABALHO



Source: Office for National Statistics

Ou seja, os trabalhadores em *zero hour contracts* tendem a ser mais instáveis e laborar mais ou menos do que o usual, em comparação ao conjunto dos trabalhadores, o que sugere uma maior subordinação do seu cotidiano aos ditames do tomador dos seus serviços. Em suma, nos parece que os dados sugerem que esse tipo de contrato tende a impor uma subsunção permanente do trabalho à dinâmica do capital.

3. Tendências recentes do mercado de trabalho brasileiro

3.1. A dinâmica do emprego em 2017

Ao longo de 2017, a grande mídia deu destaque ao discurso otimista do governo sobre uma suposta recuperação do emprego no país. A base do otimismo residiu na redução da taxa de desemprego aberto, de 13,7%, no primeiro trimestre, para 11,8%, no último.

Os dados apresentados pelo IBGE, através da PNAD Contínua trimestral, mostram crescimento da PIA (Pessoas em idade ativa) e da PEA (Pessoas economicamente ativas) ao longo do ano. A taxa de desemprego aberto caiu, após o primeiro trimestre, por conta do incremento mais acelerado da quantidade de ocupados (cerca de 3 milhões de postos) em relação à PEA, implicando uma queda do número de desocupados em aproximadamente 1,8 milhões. Entretanto, será que o desemprego caiu efetivamente no último período? Há algum indicador que aponte para uma tendência consistente do incremento de postos de trabalho? Que tipo de ocupação tem crescido no mercado de trabalho? Como essa dinâmica se relaciona com as mudanças introduzidas pela Reforma Trabalhista?

À primeira vista, os resultados da PNAD são alentadores, todavia, não resistem a uma análise minimamente acurada. A tabela 3 indica que a elevação do emprego se assentou, no que concerne à condição da ocupação, fundamentalmente no trabalho sem carteira assinada e no trabalho declarado como conta própria (sinônimo de autônomo).

O emprego com carteira assinada (forma típica do emprego formal), se manteve praticamente estagnado ao longo do ano, experimentando uma leve oscilação negativa (confirmada pelos dados populacionais do CAGED). Enquanto isso, o número de assalariados sem carteira cresceu quase 10% entre o primeiro e o último trimestre de 2017. O trabalho declarado como conta própria também teve crescimento importante (4,9%), superando a taxa de incremento total da ocupação (3,6%).

Trabalho por conta própria e assalariamento sem carteira tiveram um incremento, cada um, de cerca de 1 milhão de pessoas em 2017. O emprego sem carteira, por definição, é mais precário do que o assalariamento formal, já que nega, de saída, a publicização da relação, dificultando o acesso aos demais direitos do trabalhador (da aposentadoria ao seguro desemprego). Já o trabalho por conta própria contempla formas autônomas de trabalho e situações de assalariamento disfarçado.

Quando efetivamente autônomo, o trabalho por conta própria congrega tanto formas tradicionais e estabelecidas de ocupação (como profissionais liberais), quanto estratégias imediatas de sobrevivência (como comércio de rua). Além disso, e provavelmente cada vez mais, se enquadram como trabalhadores por conta própria (a PNAD se baseia na declaração do entrevistado) indivíduos assalariados das mais diversas atividades – do trabalho rural dos chamados integrados aos que trabalham por meio de “plataformas digitais” –, que laboram de modo subordinado em relação ao tomador dos seus serviços, mas estes não admitem tal condição. Um bom exemplo dessa expansão do assalariamento dis-

TABELA 2 – CONDIÇÃO EM RELAÇÃO À FORÇA DE TRABALHO E CONDIÇÃO DE OCUPAÇÃO

Trimestre	População em idade ativa: Condição em relação à força de trabalho e condição de ocupação							
	Total (em milhares)	Variação trimestre anterior (em %)	Força de trabalho (PEA)	Variação trimestre anterior (em %)	Força de trabalho ocupada	Variação trimestre anterior (em %)	Força de trabalho desocupada	Variação trimestre anterior (em %)
1º trimestre 2017	167.535	0,23	103.123	0,51	88.947	-1,46	14.176	14,86
2º trimestre 2017	168.136	0,36	103.722	0,58	90.236	1,45	13.486	-4,87
3º trimestre 2017	168.722	0,35	104.258	0,52	91.297	1,18	12.961	-3,89
4º trimestre 2017	169.054	0,20	104.419	0,15	92.108	0,89	12.311	-5,02

Fonte: PNADC (Elaboração Própria)

TABELA 3 – TRABALHADORES OCUPADOS SEGUNDO A FORMA DE INSERÇÃO NA OCUPAÇÃO

Trimestre	Carteira Assinada			Carteira Não Assinada			Conta Própria	
	Estimativa (em milhares)	Variação em relação ao trimestre anterior (em %)	Variação em relação ao trimestre anterior (em %)	Estimativa (em milhares)	Variação em relação ao trimestre anterior (em %)	Variação em relação ao trimestre anterior (em %)	Estimativa (em milhares)	Variação em relação ao trimestre anterior (em %)
1º trimestre 2017	33.406	-1,76	-1,76	10.181	-3,19	-3,19	22.112	-0,08
2º trimestre 2017	33.331	-0,22	-0,22	10.623	4,34	4,34	22.509	1,80
3º trimestre 2017	33.300	-0,09	-0,09	10.910	2,70	2,70	22.911	1,79
4º trimestre 2017	33.321	0,06	0,06	11.115	1,88	1,88	23.198	1,25

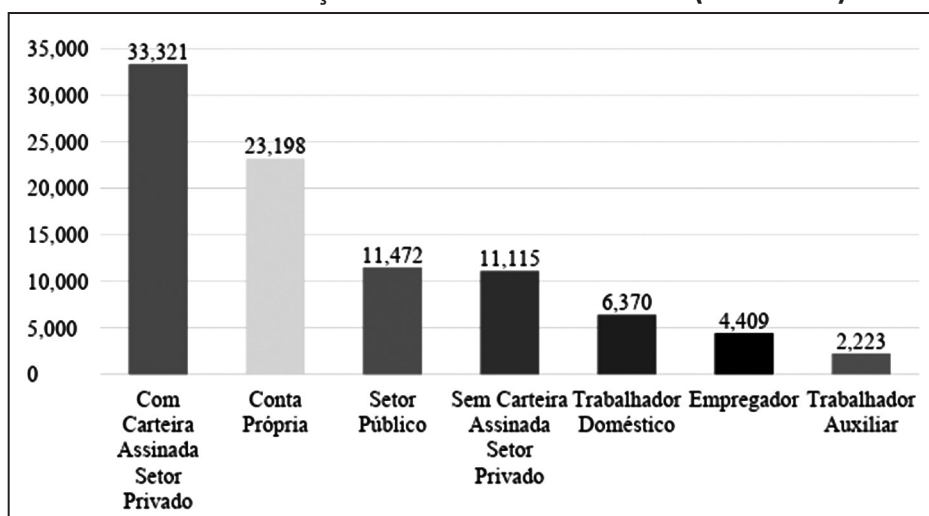
Fonte: PNADC (Elaboração Própria)

farçado como trabalho autônomo é UBER⁹. No Brasil, essa empresa de transporte multiplicou por 10, entre outubro de 2016 e outubro de 2017, o número de motoristas que trabalham em seu benefício. O montante passou de 50 para 500 mil motoristas, considerados apenas aqueles que realizaram viagens no mês da mensuração (LOBEL, 2017).

Não parece coincidência, como veremos, o fato de que o rendimento de trabalhadores por conta própria e empregados sem carteira é bem inferior ao do emprego com carteira assinada – no caso dos primeiros, num processo de queda.

Em 2017, pela primeira vez, desde o início da PNAD Contínua (em 2012), a soma do número de trabalhadores por conta própria e de assalariados informais superou a quantidade de empregados com carteira assinada do setor privado.

GRÁFICO 2 - POPULAÇÃO OCUPADA OUT-NOV-DEZ 2017 (EM MILHARES)



Fonte: PNADC (Elaboração Própria)

Outro indicador importante da dinâmica recente do mercado de trabalho brasileiro aparece na tabela 4, que apresenta a distribuição dos ocupados em relação às horas trabalhadas.

Como se sabe, a jornada normal de trabalho no Brasil varia entre 40 e 44 horas por semana, e isso é evidenciado pelo fato de que nela se enquadra a maioria dos indivíduos que declaram suas jornadas habitualmente realizadas.

9 Sobre o conteúdo da relação entre UBER e trabalhadores, ver Filgueiras (2016).

Contudo, ao longo de 2017 a quantidade de pessoas trabalhando habitualmente nessa faixa de tempo ficou praticamente estagnada. Muito diferente do que aconteceu com a quantidade de trabalhadores que laboram habitualmente entre 15 e 39 horas, especialmente, menos de 15 horas semanais. A ocupação nessas faixas cresceu em 2,3 milhões após o primeiro trimestre do ano. No caso de trabalhos com jornadas habituais de até 14 horas semanais, o incremento foi intenso, totalizando 27% no final do ano.

A expansão de ocupações com jornadas habituais inferiores a 40 horas corrobora a precariedade das inserções por conta própria (disfarçadas ou não) e do emprego sem carteira. Como o crescimento das referidas faixas de jornada e das formas de ocupação basicamente coincide, parece que as primeiras são características do incremento das últimas. Vale ressaltar que, no mesmo período, houve grande aumento (22,9%) da subocupação por insuficiência de horas trabalhadas. Essa condição se aplica aos trabalhadores que estão em ocupações com carga horária semanal inferior à de 40 horas, e que gostariam de trabalhar mais. No último trimestre, a subocupação atingiu quase 6,5 milhões de pessoas.

Esses dados indicam a intensificação da precarização no mercado de trabalho brasileiro, puxada por empregos sem carteira e por conta própria. Entram aqui motoristas, indivíduos que trabalham para empresas via internet (tradutores, vendedores, publicitários, projetistas, entre outros), empregados em “bicos” para os mais diversos setores. Muitas dessas ocupações já se enquadravam, mesmo que não formalmente, no que a Reforma Trabalhista designa como trabalho intermitente, já que não contemplam qualquer renda fixa e dependem de demandas incertas pelos serviços. Interessante apontar que também o número de indivíduos trabalhando mais de 49 horas por semana aumentou significativamente (passou de 8,4 para 9,4 milhões de pessoas, em 2017), num processo de instabilidade das jornadas parecido com o verificado no Reino Unido.

Em suma, as formas de inserção e o conteúdo das ocupações indicam que os novos postos de trabalho são majoritariamente precários, ou sequer podem ser considerados propriamente como empregos, como o caso da subocupação por insuficiência de horas trabalhadas. Mais do que uma ampliação da precarização, a tabela 5 indica que desemprego no Brasil no final de 2017, de fato, permaneceu quase o mesmo do primeiro trimestre.

O Brasil fechou o ano de 2017 com 12,3 milhões de desocupados em sentido estrito – desemprego aberto, pessoas sem qualquer ocupação e que procuram emprego no período considerado pela pesquisa do IBGE. Contudo, eram 14,1 milhões os subocupados ou em condição de desalento (6,5 milhões de pessoas subocupadas por insuficiência de horas e 7,6 milhões em desalento,

TABELA 4 – 2017 – PESSOAS COM MAIS DE 14 ANOS, OCUPADAS, POR NÚMERO DE HORAS HABITUALMENTE TRABALHADAS E PESSOAS SUBOCUPADAS POR INSUFICIÊNCIA DE HORAS.

Trimestre	Trabalha Até 14 Horas Semanais		15 a 39 Horas		40 a 44 Horas		Subocupado Por Insuficiência de Horas	
	Estimativa (em milhares)	Varição em relação ao primeiro trimestre	Estimativa (em milhares)	Varição em relação ao primeiro trimestre	Estimativa (em milhares)	Varição em relação ao primeiro trimestre	Estimativa (em milhares)	Varição em relação ao primeiro trimestre
1º trimestre 2017	3.100	-	19.506	-	48.573	-	5.258	-
2º trimestre 2017	3.627	17%	20.095	3,1%	48.490	-0,20%	5.829	10,9%
3º trimestre 2017	3.865	24,7%	20.388	4,5%	48.828	0,50%	6.276	19,4%
4º trimestre 2017	3.945	27,3%	21.006	7,7%	48.616	0,10%	6.464	22,9%

Fonte: PNAD (elaboração própria)

TABELA 5 – FORÇA DE TRABALHO SUBUTILIZADA

Trimestre	Desocupados		Subocupado Insuficiência de Horas		Força de Trabalho Potencial	
	Estimativa (em milhares)	Varição em relação ao primeiro trimestre	Estimativa (em milhares)	Varição em relação ao primeiro trimestre	Estimativa (em milhares)	Varição em relação ao primeiro trimestre
1º trimestre 2017	14.176	-	5.258	-	7.083	-
2º trimestre 2017	13.486	-4,9%	5.829	10,9%	7.022	0,1%
3º trimestre 2017	12.961	-8,6%	6.276	19,4%	7.525	6,2%
4º trimestre 2017	12.311	-13,2%	6.464	22,9%	7.641	7,9%

Fonte: PNADC (Elaboração Própria)

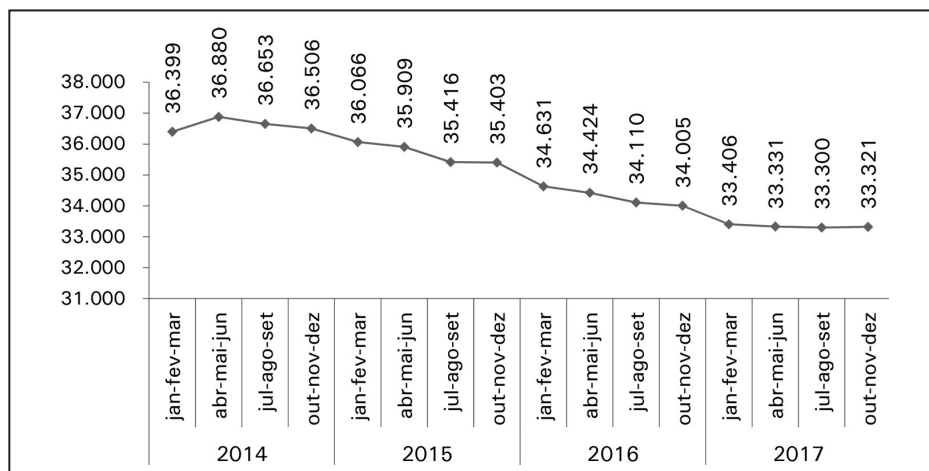
ou força de trabalho potencial que gostaria de trabalhar, mas não procurou emprego no período considerado pela pesquisa), situações que compõem o chamado desemprego oculto, que teve incremento de 1,9 milhões ao longo do ano. Quando considerados esses dados, o desemprego, de fato, ou a força de trabalho subutilizada, ficou praticamente estável em números absolutos ao longo de todo ano (por volta dos 26 milhões de pessoas). Não por acaso, enquanto desemprego aberto caiu 1,9% (de 13,7% para 11,8%), o desemprego total foi reduzido em apenas 0,5% (de 24,1% para 23,6%)

O nível de atividade da economia brasileira, em 2017, parece ter vivido uma tênue recuperação. No mercado de trabalho, isso se relacionou a um crescimento da ocupação em termos absolutos, mas fundamentalmente marcado pela precariedade e por uma duvidosa queda da quantidade de desempregados.

3.2. Intensificação de uma dinâmica prévia

O fato é que, antes de 2017, o mercado de trabalho brasileiro já experimentava tendências que provavelmente serão intensificadas com a chamada Reforma Trabalhista, a partir da expansão das formas precárias de contratação. A queda do número de empregados no setor privado com carteira assinada ocorre desde meados de 2014, como demonstra o gráfico 3.

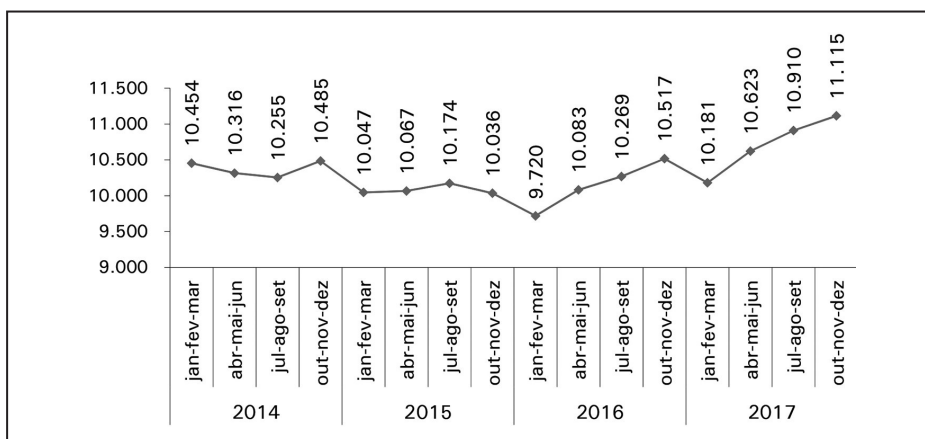
GRÁFICO 3 - PESSOAS DE 14 ANOS OU MAIS DE IDADE, OCUPADAS NA SEMANA DE REFERÊNCIA COMO EMPREGADO NO SETOR PRIVADO COM CARTEIRA DE TRABALHO ASSINADA (EXCLUSIVE TRABALHADORES DOMÉSTICOS) (EM MILHARES)



Fonte: PNADC (Elaboração Própria)

Ocorreram doze quedas trimestrais seguidas do número de empregados com carteira assinada no setor privado, partindo de quase 37 milhões de pessoas, até se estabilizar em torno de 33 milhões durante 2017. Já o quantitativo de empregados sem carteira assinada experimenta uma dinâmica bastante distinta.

GRÁFICO 4 - PESSOAS DE 14 ANOS OU MAIS DE IDADE, OCUPADAS NA SEMANA DE REFERÊNCIA COMO EMPREGADO NO SETOR PRIVADO SEM CARTEIRA DE TRABALHO ASSINADA (EXCLUSIVE TRABALHADORES DOMÉSTICOS) (EM MILHARES)



Fonte: PNADC (Elaboração Própria)

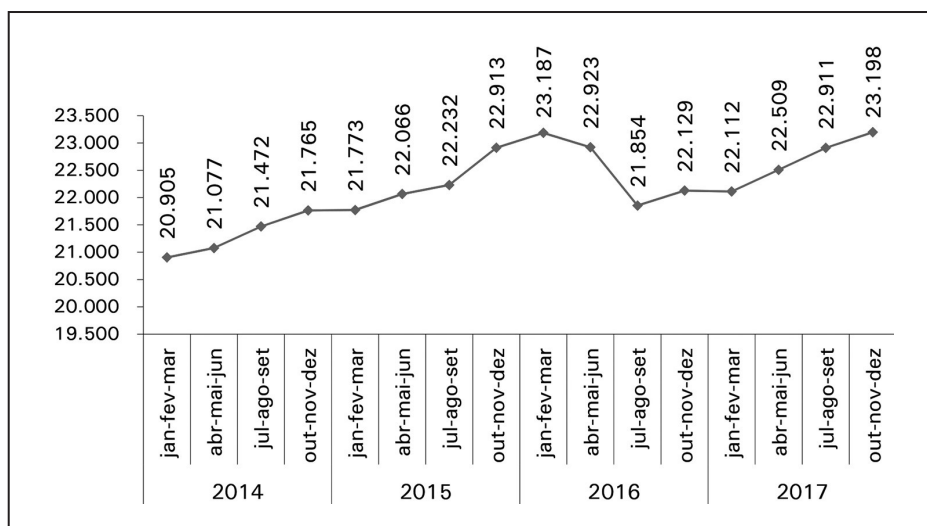
Apesar do decréscimo no número de trabalhadores sem carteira assinada no início da crise econômica, chegando a 9,7 milhões de pessoas no início de 2016, a tendência posterior passa a ser de crescimento dessa forma de contratação. Desde antes da Reforma, portanto, a estratégia empresarial, aproveitando o cenário favorável de elevado contingente de força de trabalho disponível e manutenção de instituições de regulação pouco eficazes, tem sido contratar empregados na informalidade.

O trabalho por conta própria também teve incremento relevante que antecede 2017.

Entre 2014 e o início de 2016, o trabalho por conta própria cresce seguidamente. Em meados de 2016, ele sofre uma queda brusca, mas a partir do trimestre subsequente se reestabelece a tendência de incremento, atingindo a participação recorde de 25% no conjunto da população ocupada no país.

Considerando a média anual do número de trabalhadores em cada forma de inserção na ocupação desde 2012, percebe-se que essas tendências são confirmadas.

**GRÁFICO 5 - PESSOAS DE 14 ANOS OU MAIS DE IDADE,
OCUPADAS NA SEMANA DE REFERÊNCIA COMO CONTA-PRÓPRIA**



Fonte: PNADC (Elaboração Própria)

**TABELA 6: ESTIMATIVA, EM MILHARES, DE PESSOAS DE 14 ANOS OU MAIS,
OCUPADAS NA SEMANA - MÉDIA ANUAL**

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Total	89.497	90.764	92.112	92.142	90.384	90.647
Empregado no setor privado com carteira de trabalho assinada (exclusive domésticos)	34.308	35.353	36.610	35.699	34.293	33.340
Empregado no setor privado sem carteira de trabalho assinada (exclusive domésticos)	11.084	10.835	10.378	10.081	10.147	10.707
Trabalhador doméstico	6.136	5.986	5.973	6.078	6.170	6.177
Empregado no setor público (inclusive servidor estatutário e militar)	11.173	11.174	11.438	11.418	11.214	11.283
Empregador	3.556	3.730	3.787	4.022	3.915	4.243
Conta-própria	20.449	20.897	21.305	22.246	22.523	22.683

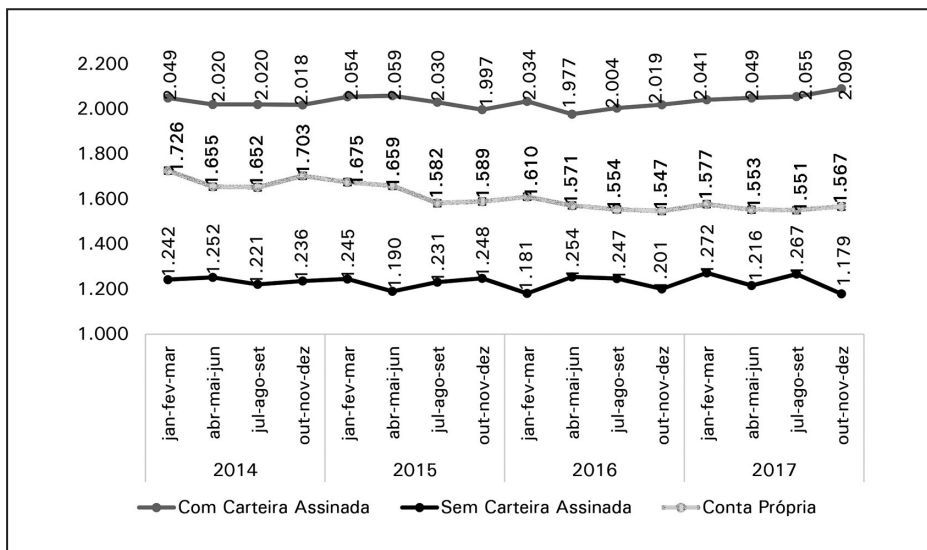
Fonte: PNADC (Elaboração Própria)

Em 2017, a número médio de empregados com carteira assinada é o menor desde o início da PNAD Contínua, e do trabalho por conta própria, o maior da mesma série. O emprego sem carteira cresce a partir de 2015, enquanto no trabalho doméstico e no setor público se mantêm praticamente estáveis. O número médio de indivíduos que se declaram empregadores tem uma trajetória mais errática, mas, no total, apresenta grande crescimento, que pode estar relacionado à intensificação da terceirização.

A natureza precarizante da contratação de trabalhadores sem carteira e do trabalho supostamente por conta própria, para além dos direitos trabalhistas, aparece também nos rendimentos auferidos.

No conjunto do mercado de trabalho, o rendimento médio real de todos os trabalhos, habitualmente recebido por mês, pelas pessoas de 14 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência, não tem oscilado muito desde 2014, quando atingiu seu ponto mais alto (R\$ 2.107). Seu ponto mais baixo foi no segundo trimestre de 2016 (R\$ 2.011) - menos de 5% de variação. No último trimestre de 2017, esse rendimento ficou em R\$ 2.084. Contudo, quando o rendimento é desagregado pelas formas de inserção na ocupação, a discrepância é flagrante.

GRÁFICO 6 - RENDIMENTO MÉDIO REAL DO TRABALHO PRINCIPAL, HABITUALMENTE RECEBIDO NO MÊS DE REFERÊNCIA, PELAS PESSOAS DE 14 ANOS OU MAIS DE IDADE, OCUPADAS NA SEMANA DE REFERÊNCIA, COM RENDIMENTO DE TRABALHO, SEGUNDO OS GRUAMENTOS OCUPACIONAIS NO TRABALHO PRINCIPAL (EM R\$)



Fonte: PNADC (Elaboração Própria)

Trabalhadores com carteira assinada no setor privado recebem, em média, substancialmente mais do que os sem carteira no setor privado (77% a mais), e os por conta própria (33,4% a mais). Comparando o primeiro trimestre de 2014 e o último de 2017, percebe-se que apenas o rendimento médio real dos trabalhadores que atuam por conta própria sofreu variação significativa (redução de 9,2%, ou 159 reais). Assim, enquanto os sem carteira mantêm sua precariedade histórica, os trabalhadores supostamente autônomos se distanciam do rendimento das pessoas com carteira assinada e se aproximam dos sem carteira assinada.

Outro indicador da relação entre a expansão do trabalho autônomo e sem carteira e a precarização do mercado de trabalho brasileiro nos últimos anos aparece no número de contribuintes à Previdência Social. O número médio de contribuintes, em 2017, é o menor desde 2014 (59,4 milhões contra 58,1 milhões), assim como o percentual de contribuintes entre os ocupados (64,6% em 2014, contra 64,1%, em 2017), mesmo com o crescimento da ocupação em relação a 2016.

O caráter crescentemente pontual e instável das ocupações pode ser observado nas cargas horárias dos postos de trabalho. Nossos comentários se restringem ao período a partir do último trimestre de 2015, devido a uma mudança metodológica da PNAD.¹⁰ Ao longo de 2016, no caso das horas habitualmente trabalhadas, a distribuição entre as faixas de carga horária foi essencialmente estável, prevalecendo aqueles que afirmavam trabalhar entre 40 e 44 horas semanais. Entre o primeiro e o último trimestre de 2017, esse agrupamento permaneceu majoritário, mas praticamente não cresceu (apenas 43 mil pessoas a mais, ou 0,1%), ao contrário daqueles que laboram habitualmente menos de 40 horas semanais. Houve forte crescimento de pessoas que trabalham até 14 horas (27,2% no ano, ou cerca de 845 mil pessoas), se expandindo também aqueles que laboram habitualmente entre 15 e 39 horas por semana (7,7%, ou mais 1,5 milhões de pessoas).

Quando consideradas as horas efetivamente trabalhadas na semana de referência da pesquisa, a ampliação das jornadas atípicas é ainda mais evidente. Entre o quarto trimestre de 2016 e o quarto trimestre de 2017, o número de trabalhadores laborando efetivamente entre 40 e 44 horas caiu 2,6 milhões (-6%), tendo sua participação no total dos ocupados diminuído de 49% para 45%. Aqueles que trabalhavam efetivamente até 14 horas incorporaram mais

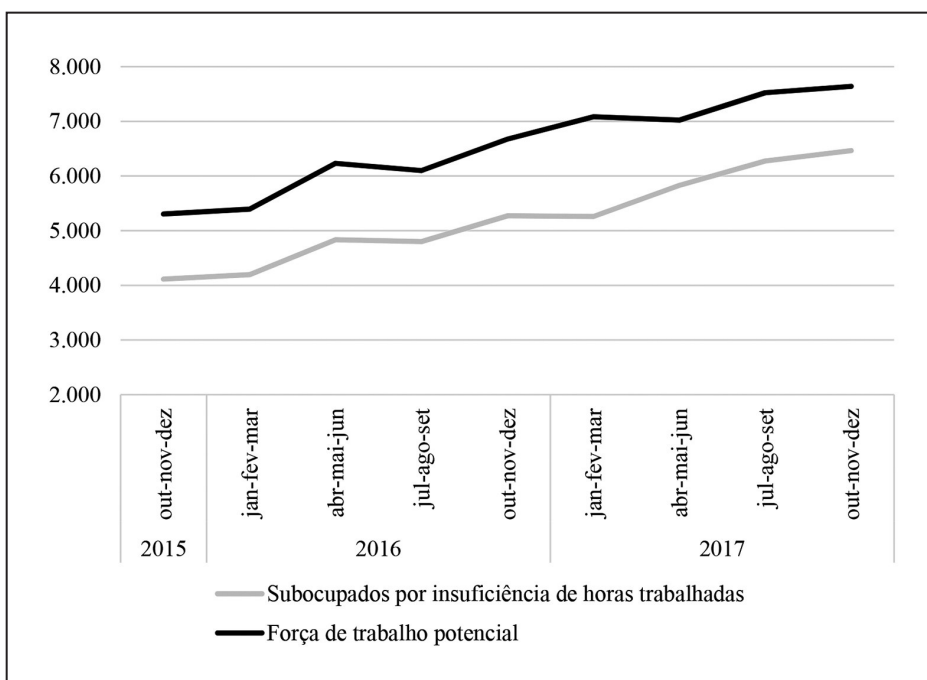
¹⁰ A partir do 4º trimestre de 2015 houve mudança da forma de captação das horas efetivamente trabalhadas. Anteriormente, investigavam-se as horas trabalhadas diariamente e somava-se o total de horas para se obter as horas semanais. A partir do referido trimestre, passou-se a investigar diretamente as horas semanais efetivamente trabalhadas.

1,5 milhões de pessoas (+26%), e os que laboravam entre 15 e 39 horas, mais 3,2 milhões (+14%).

Por fim, o número de indivíduos que laboram habitualmente mais de 49 horas por semana cresceu 926 mil (10,9%) entre o primeiro e o quarto trimestres de 2017. No que concerne às horas efetivamente trabalhadas, o incremento foi praticamente idêntico (10%, ou 887 mil pessoas a mais). Esse cenário corrobora a instabilidade e precariedade das ocupações que têm se expandido no país, já que os novos postos tendem a ter carga de trabalho muito menor ou muito maior do que a jornada normal.

O forte incremento das subocupações por insuficiência de horas trabalhadas, no mercado de trabalho brasileiro nos últimos anos, fica evidente no gráfico 8. Esse crescimento caminha *pari passu* com a elevação do desemprego oculto por desalento (ou a força de trabalho potencial), reforçando a subutilização da força de trabalho disponível no país.

GRÁFICO 7- PESSOAS DE 14 ANOS OU MAIS DE IDADE, SUBOCUPADAS POR INSUFICIÊNCIA DE HORAS TRABALHADAS E FORÇA DE TRABALHO POTENCIAL, NA SEMANA DE REFERÊNCIA (EM MILHARES)

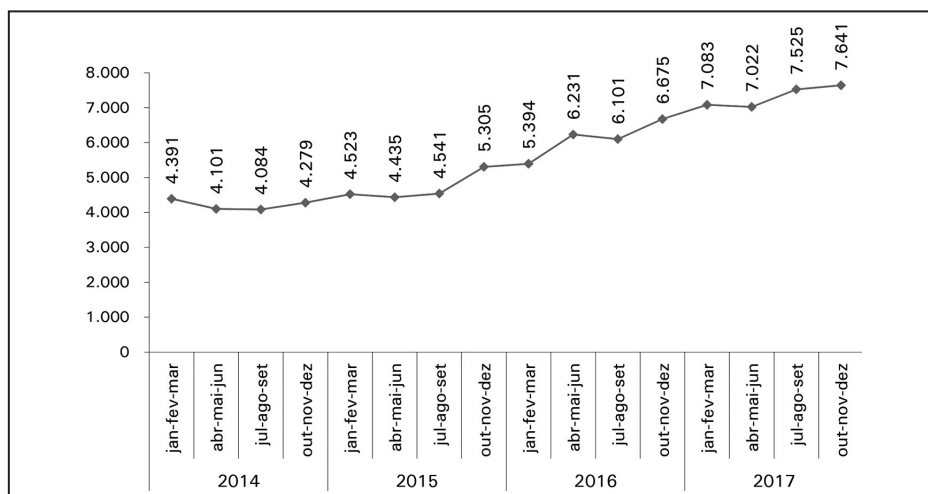


Fonte: PNADC (Elaboração Própria)

A subocupação passa de aproximadamente 4,2 milhões, no primeiro trimestre de 2016, para 6,5 milhões, no último trimestre de 2017, um aumento de 50%.¹¹ Há, portanto, uma dinâmica clara de aumento de postos de trabalho pontuais, precários, que mantêm os trabalhadores aspirando mais horas de trabalho. Esses mais de 2 milhões de novos subocupados estão realizando todo tipo de “bico”, muitas vezes prestando serviços a tomadores que já utilizavam seu trabalho de forma intermitente, mesmo antes da Reforma, tanto em atividades tradicionais, como em bares, armazéns e comércios, quanto em serviços contratados por meio de aplicativos e plataformas digitais.

O incremento da população em desalento caminha praticamente em paralelo à subocupação. Essa força de trabalho potencial – o grupo de pessoas que não procuraram trabalho ou não estavam disponíveis no período de referência da pesquisa, mas gostariam de estar trabalhando – tem sua dinâmica nos últimos 4 anos detalhada no Gráfico abaixo.

GRÁFICO 8 – PESSOAS DE 14 ANOS OU MAIS DE IDADE NA FORÇA DE TRABALHO POTENCIAL, NA SEMANA DE REFERÊNCIA (EM MILHARES)



Fonte: PNADC (Elaboração Própria)

Em 2014, quando eram registradas baixas taxas de desemprego, a população em desalento permanece praticamente constante. A partir de 2015, especialmente no último trimestre, essa força de trabalho experi-

¹¹ A partir do 4º trimestre de 2015 houve mudança de conceito na subutilização da força de trabalho por insuficiência de horas trabalhadas. Anteriormente, consideravam-se as horas efetivamente trabalhadas no cálculo do indicador, e, a partir do referido trimestre, as habitualmente trabalhadas.

menta uma clara tendência de crescimento até o final de 2017. São pessoas que desistiram de procurar algum tipo de trabalho, muitas delas desmotivadas após uma longa e infrutífera busca por um emprego que não aparece nesse longo período de crise.

Em suma, os dados do mercado de trabalho brasileiro indicam que não há motivos de comemoração, mesmo com a queda da taxa de desemprego aberto observada após o primeiro trimestre de 2017. A subutilização da força de trabalho, que engloba não apenas o desemprego aberto, mas também a subutilização por insuficiência de horas trabalhadas e o desalento, praticamente não se alterou, permanecendo próxima aos índices mais extremos da crise.

A natureza dos empregos e ocupações geradas nos últimos anos é predominantemente precária, com postos de trabalho sem carteira assinada ou classificados como trabalho por conta própria, com rendimento muito inferior ao dos empregados formais. Além disso, cresceu muito o número de subocupados trabalhando menos de 40 horas por semana e, especialmente, menos de 15 horas. No outro extremo, cresce substancialmente o número de pessoas que trabalham mais de 48 horas por semana.

Em linhas gerais, essa dinâmica do mercado de trabalho remete a 2015, e indica, portanto, uma tendência, no mínimo, razoavelmente consolidada. Ademais, essa dinâmica tem como vetores importantes dois pontos centrais da Reforma Trabalhista: a ampliação do trabalho por conta própria e do trabalho intermitente, que agora tendem a ser legitimados e estimulados.

Considerações finais

Considerando as tendências verificadas a partir da eclosão da crise na economia brasileira, em 2015, associadas fundamentalmente às políticas públicas adotadas para regulá-la, parece que a história tende a se repetir como tragédia. Assim como ocorreu na década de 1990, adotou-se uma política econômica contracionista, associada à redução de direitos trabalho (agora mais radicalmente), como medidas que estimulariam o emprego. Contudo, a partir de 2015, as taxas de desemprego cresceram brutalmente. O ápice da desocupação durante a presente crise econômica, registrado no primeiro trimestre de 2017, permaneceu praticamente estável até o final do ano, pois a redução do desemprego aberto foi compensada pela ampliação do desalento e da subocupação.

Não houve, ao longo dos os anos 2000, mudanças substanciais nos direitos trabalhistas, ocorrendo, além disso, um aumento considerável dos salários dos trabalhadores. Adicionalmente, entre 2004 e 2014, houve expansão

e formalização do emprego no Brasil. No entanto, parece que nenhuma lição foi tirada dessa experiência, e os mantras dos anos 1990, mesmo sem terem produzido os resultados prometidos, retornaram com toda a força.

Ao longo de 2017, o aumento da quantidade de ocupados se baseou fundamentalmente no trabalho informal. Ao final do ano, pela primeira vez desde 2012, quando começa a PNAD Contínua, havia mais trabalhadores considerados por conta própria ou sem carteira do que empregados formais no setor privado.

Se nos últimos anos o mercado de trabalho foi marcado pela intensificação da precarização, com a Reforma Trabalhista a tendência é que a situação piore, em vários aspectos. Aqui destacamos as modalidades de ocupação que mais crescem, mesmo antes da Reforma: o trabalho supostamente por conta própria e a subocupação por insuficiência de horas trabalhadas.

Tanto autônomos quanto subocupados incluem trabalhadores não subordinados executando serviços para sobrevivência imediata, mas também trabalhadores assalariados (de forma disfarçada ou não). Quanto aos últimos, quando disfarçados como autônomos, há evidências fortes da precarização crescente à qual estão submetidos, tanto aqui no Brasil, quanto em outros países. Quando subocupados em contratos intermitentes, também abundam indícios de precarização, a começar pelo déficit de trabalho.

O passado sugere que não há relação entre custo do trabalho e nível de emprego, nem crescimento significativo com a política econômica ortodoxa que tem sido aplicada. Nessa toada, na improvável hipótese de ocorrer um incremento efetivo do emprego nos próximos anos, tudo indica que, em se aplicando a redação da Reforma, tenhamos níveis inéditos de precarização do trabalho. Na hipótese mais provável, continuando o desemprego em elevados níveis, os postos de trabalho remanescentes tendem a ser contaminados pelas mudanças previstas na Reforma, dentro ou fora dos parâmetros da considerada legalidade, já que a mudança no texto tende a, no mínimo, legitimar – e, portanto, estimular – as práticas precarizantes prescritas na nova legislação.

O que vai acontecer nos próximos anos depende da disputa pela regulação do direito do trabalho, que passará por tribunais, fiscalizações e demais espaços de disputa. O horizonte parece muito desfavorável, mas não é inexorável. Em suma, seja qual for o nível de desemprego dos próximos anos, a Reforma Trabalhista, entre as muitas consequências, tende a legitimar a contratação de trabalhadores como autônomos e o uso do trabalho intermitente, de modo que essas modalidades de arranjo provavelmente serão ainda mais adotadas (legalmente ou não) pelos empregadores; e aqueles que já as utilizam, tendem a cristalizá-las.

Referências bibliográficas

- FILGUEIRAS, Vitor. Estado e direito do trabalho no Brasil: regulação do emprego entre 1988 e 2008. Tese de Doutorado. Salvador: FFCH/UFBA, 2012.
- _____. Novas/Velhas formas de organização e exploração do trabalho: a produção “integrada” na agroindústria. *Revista Mediações*. Londrina: UEL, 2013.
- FILGUEIRAS, V.; DUTRA, R. *O Supremo e a repercussão geral no caso da terceirização de atividade-fim de empresas de telecomunicações: o que está em jogo?* 2014. Disponível em: <http://indicadoresderegulacaodoemprego.blogspot.com.br/2014/06/o-supremo-e-repercussao-geral-no-caso.html>
- FILGUEIRAS, V.; CAVALCANTE, Sávio. Terceirização: debate conceitual e conjuntura política, 06/2015. *Revista da ABET* (Online), Vol. 14, p.15-36. 2015.
- IBGE. *Pesquisa Nacional Por Amostra de Domicílios*.
- ILO. *World employment and social outlook 2015: The changing nature of jobs*. Geneva: International Labour Office – ILO, 2015.
- ILO. *Panorama Laboral, 2015*.
- LOBEL, Fabrício. Número de motoristas do Uber cresce dez vezes em um ano no Brasil. *Folha de S.Paulo*, 30.10.2017 – Cotidiano.
- ROSENFELD, Cinara. Autoempreendedorismo: forma emergente de inserção social pelo trabalho. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v. 30, n. 89, p. 115-128. São Paulo, out. 2015.
- STANDING, Guy. *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic, 2011.
- STANDING, Guy. Understanding the precariat through labour and work. *Development and Change*, v. 45, n.50, p. 963-998. The Hague: International Institute of Social Studies, 2014.
- STANDING, Guy. *A Revolt Is Coming for Cloud Labor*. 2016. Available in: http://www.huffingtonpost.com/guy-standing/cloud-labor-revolt_b_8392452.html
- SARAH O'Connor. ‘Bogus’ self-employment deprives workers of their rights. *Financial Times*, August, 18 2015. Disponível em <http://www.ft.com/cms/s/0/e6231ad6-45a6-11e5-af2f-4d6e0e5eda22.html#axzz3k7YZIUhX>
- UK. *Employment Status Report*. Office of tax simplification. March, 2015.

Capítulo 5

Flexibilização na lei e na prática:
o impacto da reforma trabalhista
sobre o movimento sindical

Flexibilização na lei e na prática: o impacto da reforma trabalhista sobre o movimento sindical

*Andréia Galvão
Marilane Oliveira Teixeira¹*

Introdução

A reforma trabalhista aprovada em 2017 vem amplificar mudanças já instituídas na lei e na prática das relações de trabalho desde os anos 1990. Ela se insere numa perspectiva de flexibilização das relações de trabalho que, a pretexto de modernizar a legislação, reduz e retira direitos, aumentando a vulnerabilidade do trabalhador e incidindo negativamente sobre suas formas de organização sindical (GALVÃO, KREIN, BIAVASCHI & TEIXEIRA, 2017).

A flexibilização das relações de trabalho pode ser feita por intermédio de mudanças legais, como no caso da reforma, bem como pela via da negociação coletiva e/ou pela decisão unilateral das empresas (KREIN, 2013). A negociação coletiva expressa a correlação de forças entre organizações sindicais e patronais no setor de atividade econômica considerado, bem como a orientação político-ideológica dos sindicatos que conduzem a negociação. Na década de 1990, uma parte dos sindicatos incorporou o discurso da modernização das relações de trabalho e da flexibilização como forma de combate ao desemprego. Nos anos 2000, em um contexto de crescimento econômico e recuperação do nível de emprego (GALVÃO, 2013), esse discurso foi atenuado, mas não deixou de estar presente no horizonte de dirigentes sindicais, tendo levado a acordos de remuneração variável (PLR), flexibilização da jornada (banco de horas), redução da jornada com redução salarial, redução do horário intrajornada, turnos de revezamento e outros, o que revela uma certa disposição dos sindicatos a negociar os termos da contratação da força de trabalho.

¹ Respectivamente, professora do Departamento de Ciência Política da Unicamp e Doutora em Economia pela Unicamp. As autoras agradecem à equipe responsável pela coleta dos dados que fundamentam este artigo: André Krein, Flávia Teles, José Eduardo Galvão, Lucas da Costa Araújo, Maísa Calazans, Mayara Pantaleão, Núria Rodrigues e Rafael Modesto.

Se a tendência à flexibilização não é nova, de que maneira sua intensificação afeta o movimento sindical? Mais especificamente, como a reforma trabalhista repercute sobre a negociação coletiva e o posicionamento dos sindicatos? São essas as questões que este artigo se propõe a discutir.

Para realizar esse objetivo, efetuamos uma pesquisa documental com 10 categorias de trabalhadores da indústria e do setor de comércio e serviços com base territorial em São Paulo². A escolha dos sindicatos foi feita levando-se em consideração a filiação a diferentes centrais, de modo a assegurar a presença de distintas orientações político-ideológicas na amostra. São eles: Sindicato dos Bancários e Financeiros de São Paulo, Osasco e Região (filiação à CUT); Sindicato dos Comerciantes (UGT); Sindicato dos Químicos (CUT); Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo e Mogi das Cruzes (Força Sindical, doravante FS); Sindeepres (Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra, Trabalho Temporário, Leitura de Medidores e Entrega de Avisos, filiação à CSB); Siemaco (Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Prestação de Serviços em Asseio, Conservação e Limpeza Urbana, UGT); Sintracon-SP (Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil de São Paulo, FS); Sintratel (Sindicato dos Trabalhadores em Telemarketing, UGT); Sindimoto (Sindicato dos Mensageiros, Motociclistas, Ciclistas e Mototaxistas Intermunicipal do Estado de SP, UGT); Sindicato dos Rodoviários (NCST); Sindicatos dos Empregados em Empresas de Vigilância, Segurança e Similares (sem filiação a central).

O artigo está dividido em duas partes: na primeira procedemos à análise das convenções coletivas, e na segunda, um acompanhamento dos sites desses sindicatos, priorizando suas publicações próprias – boletins, informativos e jornais – a fim de verificar, seja em textos assinados, seja em entrevistas à mídia, como os dirigentes sindicais analisam a reforma, quais os impactos estimados sobre suas respectivas categorias e que estratégias estão formulando para enfrentar o desmonte de direitos.

O levantamento das convenções compreendeu três momentos distintos, a fim de captar possíveis alterações e detectar tendências de mudança: 2004/2005, 2010/2011 e 2016/2017.³ Duas hipóteses orientaram sua análise: a primeira é a de que, embora seja possível constatar a ocorrência de modificações desde o início da vigência da nova lei, alterações substantivas só po-

2 Neste primeiro exercício, ficou de fora a agricultura, setor que pretendemos incorporar futuramente. A despeito de não incluirmos sindicatos de outras regiões do país, entendemos que os sindicatos escolhidos servem de referência para seus homólogos, de modo que permitem identificar tendências.

3 A indicação de dois anos em cada momento se deve ao fato de que algumas convenções são bianuais.

derão ser identificadas no médio prazo⁴. Nesse sentido, a comparação de convenções celebradas nos últimos 12 anos nos permite verificar as tendências de flexibilização já pactuadas e quais as perspectivas de mudança. A segunda hipótese é de que os setores mais precários tendem a pactuar convenções menos favoráveis aos trabalhadores. Assim, procuramos analisar tanto convenções celebradas por sindicatos e categorias que possuem maior tradição de organização sindical, a exemplo dos bancários, metalúrgicos, químicos e comerciários, quanto convenções celebradas por sindicatos e categorias mais precárias e com atuação politicamente mais frágil, a exemplo de operadores de telemarketing, motoboys, motoristas, trabalhadores de limpeza, segurança e construção civil.⁵ Isso não significa que os setores mais organizados tenham escapado da tendência à flexibilização. Várias propostas de mudanças na legislação foram elaboradas por sugestão de sindicatos desses setores, a exemplo do Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico (ACE), uma iniciativa do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, que autoriza os sindicatos a negociar com as empresas acordos coletivos cujas cláusulas derrogam as normas fixadas na CLT.

No que se refere à posição dos dirigentes sindicais, embora as ações e posicionamentos políticos mais abrangentes, como no caso reforma trabalhista, sejam conduzidos, na maior parte dos casos, pelas centrais sindicais e não por sindicatos de base, optamos por centrar nossa análise nesse nível de organização, pois as posições assumidas pelas centrais nem sempre são encampadas por seus filiados. Isso varia conforme o perfil da categoria, o tipo de relação que a direção sindical estabelece com sua base, e o vínculo entre sindicato e central.⁶ Desse modo, esse enfoque nos permite obter uma amostra variada e comparar segmentos distintos, bem como captar movimentos dificilmente perceptíveis num âmbito mais amplo. Faremos referência às centrais apenas na medida em que isso se fizer necessário para ilustrar algumas estratégias.

Feitos esses esclarecimentos metodológicos, passamos à análise do material coletado.

4 Nos primeiros meses de implementação da reforma trabalhista predominou um ambiente de cautela, devido ao temor, pelos empregadores, de ações da Justiça do Trabalho frente às tentativas desenfreadas de impor a reforma. Os temas mais enfatizados nas negociações foram as formas de dispensa, a não obrigatoriedade da homologação ser realizada no sindicato, o parcelamento de férias, a terceirização e, para o setor de comércio, as novas modalidades de contratação, com destaque para a contratação por meio de contratos intermitentes.

5 Estamos considerando mais precários os setores em que os salários e o nível de qualificação dos trabalhadores tendem a ser mais baixos, a rotatividade mais elevada, e a terceirização está presente de modo mais intenso.

6 Convém observar que vários dirigentes sindicais ocupam cargos importantes nas centrais, o que estreita esse vínculo, mas essa não é a regra e o vínculo geralmente é frouxo.

1. Convenções coletivas:
da antecipação às mudanças na lei
à luta pela manutenção das cláusulas acordadas

A análise das convenções priorizou os aspectos que foram mais afetados pela reforma trabalhista. Assim, ela compreendeu as seguintes cláusulas:

1. remuneração e benefícios: piso, reajuste, benefícios (vale-alimentação, transporte, refeição, seguro de vida, auxílios, adicionais), PLR;
2. jornada: compensação, banco de horas, horas extras, turnos e escalas, controle de ponto, concessão de férias, descanso semanal remunerado, horário de almoço;
3. formas de contratação: contrato parcial, temporário, terceirização;
4. saúde e segurança no trabalho: insalubridade, uniformes, equipamentos de segurança, ginástica laboral;
5. relações sindicais: financiamento (desconto de taxa negocial, contribuição assistencial e outros), liberação de dirigentes e estabilidade, representação no local de trabalho, quadro de avisos, espaço para sindicalização.

A análise preliminar do conteúdo indica uma tendência à manutenção das cláusulas acordadas, ou seja, não há exclusão significativa de cláusulas nos três momentos observados pela pesquisa. No entanto, é possível observar: (i) algumas diferenças importantes entre sindicatos sujeitos à maior precariedade e as categorias mais organizadas, tanto em termos da quantidade de benefícios acordados quanto em termos do conteúdo das cláusulas; (ii) que, embora os sindicatos dos setores mais precários expressem uma maior tendência de adaptação à lógica das empresas, verifica-se a negociação de certos direitos por parte de categorias organizadas (a exemplo da negociação diferenciada por tamanho da empresa e/ou função, e da negociação individual de certos benefícios).

Vejamus como isso se dá para cada conjunto de cláusulas apresentado acima.

1.1. Remuneração e benefícios

A fim de situar as negociações coletivas das categorias aqui analisadas, no contexto mais geral das negociações salariais realizadas no país a partir de 2004, iniciamos este item pelos indicadores agregados extraídos do banco de negociações coletivas do Dieese.⁷

7 Não se trata de comparar os dados, posto que as metodologias são distintas, mas de observar o comportamento das negociações salariais das categorias constantes de nossa amostra à luz da tendência observada no plano mais geral.

Os reajustes abaixo da inflação, que representavam entre 35% e 58% do total de instrumentos analisados entre 1996 e 2003, passam a ser minoria entre 2004 e 2015: "os percentuais de instrumentos analisados com reajustes iguais ou acima da inflação passam de 42% em 2003 para 98% em 2012" (KREIN & TEIXEIRA, 2014, p. 222), 91% em 2014 e recuam para 37% em 2016 (ano da crise e inflação em queda).

Os resultados nos pisos salariais foram ainda mais expressivos, segundo estudo do Dieese (2014).⁸ Apesar de seu aumento expressivo, os reajustes nos pisos foram inferiores ao do salário mínimo, que apresentou um acréscimo de 74%, em termos reais, entre 2002 e 2014. Como exemplo disso, temos que em 2003 o piso de ingresso para o setor do comércio e da indústria química na cidade de São Paulo correspondia a 2,0 e 2,16 salários mínimos, respectivamente. Em 2012 essa proporção caiu para 1,1 e 1,7 salários mínimos respectivamente.

Lembremos que o

piso salarial é muito importante para os setores de baixos salários e também pode se constituir em um importante inibidor das demissões imotivadas; ao se elevar acima dos reajustes salariais para as demais faixas reduz o fosso existente na estrutura salarial e desestimula a demissão motivada pelo propósito de reduzir custos (KREIN & TEIXEIRA, 2014, p.228).

No entanto, os pisos salariais são superiores para as categorias mais organizadas (metalúrgicos, químicos, bancários e comerciários), sendo que nestas os reajustes salariais ficaram iguais ou acima da inflação ao longo do período considerado. Apesar disso, as convenções desses setores estabelecem o parcelamento de reposição da inflação, pisos diferenciados por função e por tamanho de empresa. Com efeito, os metalúrgicos negociam desde 2006, o parcelamento do reajuste e, para compensar, incluem uma cláusula de abono a ser aplicada pelas empresas que parcelarem a reposição.⁹ O percentual do abono variou nos três períodos analisados (19% em 2004, 24% em 2010 e 20% em 2016). O salário normativo é diferenciado por tamanho de empresa (em todos os períodos, o único aspecto alterado foi o tamanho da empresa). Nos químicos, a diferenciação de piso por tamanho de empresa aparece no último acordo ana-

8 O estudo analisou 696 unidades de negociação registradas no SAS - Sistema de Acompanhamento de Salários, que abrange os trabalhadores de categorias profissionais pertencentes aos setores da indústria, do comércio, dos serviços e do meio rural.

9 Na página do sindicato dos metalúrgicos a convenção mais antiga é de 2006, mas o abono pode já ter sido negociado em convenções anteriores. O seu objetivo é reduzir o impacto da perda que os trabalhadores sofrem, uma vez que a data-base é novembro e o reajuste acontece em janeiro. Com isso, as empresas reduzem o impacto que um reajuste integral teria sobre o 13º salário, entre outros efeitos.

lisado (2016).¹⁰ Nos comerciários, a remuneração, chamada de 'regime especial de salários', envolve salário de admissão diferenciado por função; ela também pode ser composta por uma parte fixa e outra variável (identificada na convenção coletiva como salário misto); há, ainda, casos em que a remuneração pode ser cem por cento variável e, neste caso, o trabalhador que não atingir a comissão mínima receberá um valor fixo, incluindo o descanso semanal remunerado, desde que tenha cumprido a jornada de 44 horas. O piso salarial também difere por tamanho de empresa (até 5 funcionários, e de 6 a 20 funcionários). Nos bancários, o piso de ingresso tem variações de acordo com a função. Outro elemento comum a essas quatro categorias é a definição de um teto para o reajuste integral; a partir deste valor, aplica-se um percentual ou valor fixo. Na reforma trabalhista está prevista a livre negociação a partir de dois tetos previdenciários, o que representa US\$ 3.402,10.¹¹ Essa medida pode ter incidência nessas categorias, cuja remuneração pode, em alguns casos, atingir esse valor.

A participação nos lucros ou resultados está prevista em convenção na categoria química, e as empresas que aplicarem programa próprio estão liberadas do pagamento previsto pelo instrumento, desde que o valor não seja inferior ao que está estipulado em convenção. Os metalúrgicos e os comerciários recomendam aplicar o que está previsto em lei, e os bancários, cuja negociação coletiva é centralizada em âmbito nacional, definem a PLR em acordos separados por bancos. Nesse item, o que difere são os valores, superiores para os bancários.

Em 2016, a convenção geral firmada entre a Fenaban (Federação Nacional dos Bancos) e a Contraf (Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro) estabeleceu que o valor do prêmio a ser pago não excederá 15% do lucro líquido do exercício. Esta parcela corresponderá a 90% (noventa por cento) do salário-base acrescido das verbas fixas de natureza salarial, reajustados em 01.09.2016, mais o valor fixo de R\$ 2.183,53, limitada ao valor individual de R\$ 11.713,59. O percentual, o valor fixo e o limite máximo convenionados na "regra básica" observarão como teto, em face do exercício de 2016, o percentual de 12,8% e, como mínimo, o percentual de 5% do lucro líquido do banco. Se o valor total da "regra básica" da PLR for inferior a 5% do lucro

10 No caso dos químicos de São Paulo, os sindicatos filiados à CUT e à Intersindical, representados pela FE-TQUIM, recusavam-se a aprovar pisos diferenciados por tamanho de empresa. Entretanto, a Força Sindical, cujos sindicatos químicos integram a FEQUIMEFAR, concordou com o reajuste diferenciado, o que prejudicava os trabalhadores representados pela FETQUIM, uma vez que o setor patronal aplicava, para todas as empresas da base desta, o piso de menor valor. Deste modo, os trabalhadores de empresas maiores recebiam pisos inferiores aos seus pares representados por sindicatos filiados à FEQUIMEFAR. Sem condições de alterar essa realidade e diante da insatisfação dos trabalhadores de sua base, a FETQUIM concordou em assinar a convenção com a diferenciação.

11 Conforme cotação do dólar a R\$ 3,319, no dia 25 de março de 2018.

líquido do banco no exercício de 2016, o valor individual deverá ser majorado até alcançar 2,2 salários do empregado e limitado ao valor de R\$ 25.769,88, ou até que o valor total da “regra básica” da PLR atinja 5% do lucro líquido, o que ocorrer primeiro. A partir dessa “regra básica”, cada banco pode negociar os acordos individuais.

No que se refere aos adicionais, identificaram-se dois casos. Há os adicionais noturnos, que no caso dos metalúrgicos preveem 35% mais 15% de prêmio, embora os trabalhadores possam optar por receber a indenização em lugar do prêmio. E há uma cláusula semelhante na convenção dos bancários com relação ao adicional por tempo de serviço, segundo a qual os bancários admitidos até o ano 2000 optam entre seguir recebendo novos adicionais ou substituí-los por uma indenização paga em um único valor. Ou seja, nos dois casos a convenção já remete para negociação individual a forma de aplicação desses adicionais.

Os benefícios se mantiveram ao longo do período analisado. Os trabalhadores que somam mais benefícios são bancários e químicos, e, secundariamente, os metalúrgicos e comerciários, sendo que no caso dos comerciários uma parte dos benefícios compreende apenas empresas com mais de 350 trabalhadores. Os bancários, para além da convenção assinada com a Fenaban, têm acordos específicos por bancos que ampliam aspectos previstos na convenção, entre eles, os benefícios.

Entre as categorias mais precárias, duas características se sobressaem:

1. reajustes diferenciados por faixa salarial: para os salários mais altos, aplica-se um percentual ou um valor fixo (Sindepres, Sintracon);
2. piso diferenciado por função ou livre negociação entre os salários mais altos (Sintratel, Siemaco).

Além disso, verificou-se um caso em que o reajuste foi parcelado (Rodoviários), a exemplo dos metalúrgicos.

Com relação aos adicionais, o que aparece com frequência são os adicionais por risco de vida ou periculosidade (Segurança, Sindimoto); adicionais por tempo de serviço (Sindimoto); adicionais por acúmulo de função (Siemaco); ou adicionais por ocasião da despedida somados ao aviso prévio (Rodoviários).

Quanto aos benefícios, embora a convenção coletiva preveja várias modalidades, destaque-se que os valores são inferiores aos recebidos pelas categorias mais organizadas em relação a: auxílio creche, tíquete refeição e vale-alimentação. Em alguns casos, o recebimento de cesta básica ou vale-alimentação está condicionado à ausência de faltas (Siemaco) ou à liberalidade da empresa (Segurança). No caso do Siemaco, existe uma cláusula

que garante um conjunto de benefícios mediante uma contribuição mensal dividida entre trabalhadores (30%) e empregadores (70%), sob a gestão da entidade sindical.

A reforma trabalhista prevê o parcelamento da PLR em até 12 meses. Com o parcelamento, as empresas poderão condicionar o pagamento mensal ao cumprimento de metas tais como produtividade, assiduidade e vendas. Trata-se de um estímulo adicional para a ampliação da parcela da remuneração variável no total da remuneração. Algumas das categorias mais sujeitas à precariedade já condicionam o pagamento da PLR à assiduidade (Sindeepres, Siemaco, Sintratel), e os benefícios em geral são menores. Duas categorias apenas recomendam a aplicação da Lei (Sintracon, Segurança), e outras duas preveem PLR sem condicionantes (Sindimoto, Rodoviários). Dentre as categorias que definem um valor para a PLR, o valor é bastante inferior a um salário mínimo, exceto para o caso do Sindimoto, que estipula um piso salarial a título de PLR.

1.2. Jornada de trabalho

A remuneração das horas extraordinárias pode variar entre 50%, que corresponde ao que define a lei, e 60%, no caso dos bancários, metalúrgicos e comerciários, chegando a 70% no caso dos químicos. O prazo para compensação, no caso dos comerciários, vem sendo reduzido de 180 para 120 dias, sendo que a última convenção limita o número de horas extras em até 100 horas, no prazo de 120 dias, para efeitos de compensação. As horas extraordinárias são remuneradas em 50%, e quando excederem as 2 horas diárias, limitadas a 3hs, a terceira hora será paga com adicional de 60%. Os metalúrgicos também apresentam uma peculiaridade: os percentuais variam de acordo com o número de horas extras mensais realizadas: 50% para até 25h, 60% para 25-40h, 80% para 40-60h (80%), e 100% para mais de 60h. As compensações também podem ser realizadas mediante redução ou ampliação da jornada diária ou depositadas em banco de horas, desde que seja realizada uma consulta prévia entre os trabalhadores. O intervalo das refeições pode ser reduzido para 30 minutos (químicos e metalúrgicos), ou seja, nesses casos, a reforma legaliza aquilo que já vem sendo negociado na prática.

Entre as entidades de categorias sujeitas a maior precariedade, o pagamento de horas extras corresponde ao que já está previsto em lei (50%), exceto pelo Sintracon (60%). As compensações estão sujeitas a acordo individual (Sindeepres), à decisão da empresa (Siemaco), ou remetidas a acordo coletivo para prorrogar a jornada de 44 horas (Sintratel). As convenções preveem a adoção de banco de horas (Sindeepres, Sintracon), sistemas alternativos de controle da jornada (Siemaco), horas extras majoradas em 60% ou compensação através de

banco de horas no sistema 1x1,5 (Sintracon)¹², ou estabelecem que a previsão de horas superiores às 60h mensais serão pagas na forma de hora extra pelo percentual estipulado em lei (Rodoviários). O horário de refeição também poderá ser reduzido (Sindepres), e a jornada de 12x36 está prevista nas convenções coletivas de três categorias (Sindepres, Siemaco e Segurança), a despeito do fato de que, até a implementação da reforma, a norma jurídica autorizasse essa jornada apenas nos setores de vigilância, enfermagem e medicina. Assim, também nesse caso, a reforma, ao liberalizar a jornada 12x36, converte em lei o que já é negociado por algumas categorias.

Ao permitir que o banco de horas possa ser negociado individualmente, a reforma sugere que as horas extraordinárias pagas na forma de hora extra se reduzirão, dando lugar à contratação individual da jornada de trabalho.

1.3. Formas de contratação

Com relação às formas de contratação, era de se esperar que as convenções das categorias mais estruturadas tivessem cláusulas coibindo a terceirização, pois esta é uma estratégia gerencial de redução de custos e de desorganização do coletivo dos trabalhadores-que produz vários impactos sobre a organização sindical. Em primeiro lugar, ela promove a diminuição da base de representação da categoria principal, reduzindo seu poder sindical. A diminuição do tamanho da categoria não se deve apenas à terceirização, mas ela contribui para isso na medida em que transfere ocupações para empresas de outros ramos de atividade, geralmente na área de serviços que, conforme a legislação brasileira, constituem categorias econômicas distintas, de modo que seus trabalhadores não podem integrar o mesmo sindicato. Além disso, os sindicatos dos terceirizados são, em geral, mais frágeis do que o dos trabalhadores diretamente contratados pela empresa, e a taxa de sindicalização nos setores terceirizados tende a ser menor.

Todavia, há indicações expressas sobre a terceirização apenas na convenção coletiva dos comerciários, que admite a terceirização em atividade meio.¹³ Nas demais, não há referências. O trabalho temporário está presente na convenção dos químicos e metalúrgicos, reiterando o que já estava previsto na Lei do trabalho temporário, que limita o prazo máximo e as circunstâncias em que as empresas podem se utilizar dessa modalidade de contratação. Como essas convenções são anteriores à aprovação da Lei 13.429/17, que amplia o

12 Ou seja, cada hora trabalhada corresponderá a uma hora e trinta minutos de crédito no sistema de Banco de Horas. Entretanto, essa forma de compensação é cada vez mais rara.

13 Geralmente os instrumentos normativos que restringem ou proíbem a terceirização fazem menção à Súmula 331/1993 do TST, sem criar nada de novo.

trabalho temporário e a terceirização para qualquer atividade, é possível que nas próximas convenções esse tema seja objeto de discussão e alteração.¹⁴

Os metalúrgicos têm uma cláusula que autoriza a contratação, quando se tratar do primeiro emprego, mediante o pagamento de salários equivalentes a 75% do menor piso da categoria por um período de seis meses. Entretanto, não garante a sua efetivação posterior, o que pode estimular a rotatividade, e as empresas poderão manter em torno de 20% do seu quadro efetivo recebendo salários inferiores ao piso. Os comerciários podem contratar trabalhadores que recebem apenas por comissão, mas também é a única convenção que tem uma cláusula explícita de combate à informalidade. Na convenção dos bancários não há nenhuma referência a essas formas de contratação.

Entre as categorias sujeitas a maior precariedade, a referência à terceirização aparece no Sintracon e no Sindimoto. No Sintracon, há previsão de formas de contratação intermediária, reguladas por meio da responsabilidade solidária e do cumprimento das obrigações trabalhistas. Já a convenção do Sindimoto aponta que a União, em virtude de uma TAC, está proibida de contratar serviços por meio de cooperativas ou prestadoras de serviços. Não há nenhuma referência ao trabalho temporário, mas os contratos parciais, cuja remuneração é proporcional às horas trabalhadas, aparecem nas convenções do Siemaco e do Sintracon.

Deve-se destacar que há setores do movimento sindical que já incorporaram a terceirização como parte das novas formas de contratação, a exemplo do Sindepres e do Siemaco, que representam a maior parte dos trabalhadores terceirizados, sendo que as diferenças mais acentuadas em relação aos trabalhadores contratados diretamente pelas empresas estão na forma de remuneração, pisos e benefícios. Assim, é possível supor que com a ampliação da terceirização após a reforma entrar em vigor, um número maior de trabalhadores ficará sujeito a convenções menos protetivas e, conseqüentemente, mais expostos à precarização.

1.4. Saúde e segurança no trabalho

A reforma possibilita que o enquadramento da insalubridade e a prorrogação da jornada em ambientes insalubres sejam objeto de negociação coletiva, além de autorizar o trabalho de grávidas e lactantes em ambientes insalubres.¹⁵ Até

14 Por exemplo, em outubro de 2017 os químicos, através da FETQUIM, negociaram a renovação das cláusulas para 2018 e o tema do trabalho temporário não foi objeto de discussão.

15 Medida Provisória enviada pelo Executivo ao Congresso, em novembro de 2017, proíbe o trabalho de grávidas e lactantes em ambiente insalubre de grau máximo. Até o fechamento deste artigo a MP ainda não tinha sido votada.

a aprovação da reforma, porém, esse tema não era muito recorrente nas convenções, tanto dos trabalhadores mais organizados quanto dos mais precários.

A referência ao trabalho em locais insalubres é abordada pelas convenções coletivas em apenas duas categorias: bancários e químicos. Nos bancários, há uma indicação mais explícita à existência de insalubridade e ao pagamento de adicional conforme previsto em lei; nos químicos, a cláusula está direcionada às mulheres gestantes, estabelecendo que suas condições de trabalho devem ser compatíveis com a sua condição. Já com relação aos uniformes e equipamentos de segurança, há menções explícitas pelos químicos, bancários e metalúrgicos, esta última ressaltando que, em caso de risco de contaminação, a higienização deve ser feita pela empresa. Na reforma trabalhista está previsto que a higienização dos uniformes é de responsabilidade do trabalhador. Com relação às implicações do trabalho na saúde do trabalhador, destaque-se que apenas a convenção dos bancários contempla esse tema, ao vedar a exposição individual por ranking e o cumprimento de resultados por outros meios.

Entre as categorias sujeitas a maior precariedade, o Siemaco descreve os adicionais de insalubridade devidos, conforme cada categoria de exposição, e o Sintratel reafirma o que já está previsto em lei. As demais não abordam o tema. O Sindimoto garante a readaptação dos trabalhadores que sofreram acidente e permaneceram com sequelas, sem prejuízo dos salários. Os uniformes estão previstos na convenção do Sindeepres, Rodoviários e Segurança, devendo ser fornecidos gratuitamente pelas empresas.

Observam-se diferenças substantivas entre as categorias analisadas no que se refere a este item. Justamente os setores mais precários não contemplam cláusulas importantes para o combate à precariedade: por exemplo, nenhuma convenção do Sindeepres assegura adicional de periculosidade/insalubridade, e nenhuma convenção do Siemaco garante equipamento de proteção individual.

1.5. Relações sindicais

Todas as categorias compreendidas na amostra, exceto os bancários, negociam a contribuição assistencial ou negocial por ocasião da negociação coletiva, a partir de um percentual aprovado em assembleia.

A convenção dos químicos prevê a cobrança de uma taxa para um fundo denominado de inclusão social, com desconto de 10% para sócios e não sócios. Nos metalúrgicos e comerciários, a contribuição para custeio da negociação coletiva está prevista, com direito à oposição pelos não associados, que deverão se manifestar pessoalmente e por escrito.¹⁶

16 Como sabemos, o direito de oposição nem sempre é de conhecimento dos trabalhadores da base.

As convenções não tratam da liberação de dirigentes, mas apenas das ausências para reuniões e atividades sindicais.¹⁷ A convenção coletiva dos metalúrgicos estende, para a categoria, liberações para cursos e encontros sindicais no limite de 1 a 5 pessoas por ano, dependendo do número de trabalhadores na empresa. Não há referências à representação por local de trabalho e todas as convenções garantem a existência de quadro de avisos.

A contribuição assistencial/negocial está prevista em todas as convenções das categorias sujeitas a maior precariedade, com direito à oposição pelos não associados, que deverão fazê-la pessoalmente na sede da entidade. Porém, a extensão desse desconto aos não associados é uma questão polêmica. Em fevereiro de 2017, o STF definiu que não cabe o desconto para os não sócios.¹⁸ Isso tem levado alguns instrumentos normativos a mascarar o desconto, substituindo-o, por exemplo, por um fundo comum para formação dos trabalhadores, entre outras designações atribuídas à contribuição.¹⁹ A reforma caminha no mesmo sentido da decisão do STF ao tornar o imposto sindical facultativo.

Entre as categorias sujeitas a maior precariedade, é superior o número de cláusulas que tratam da liberação dos dirigentes e a presença de instrumentos de negociação no local de trabalho, a exemplo das comissões de negociação com estabilidade provisória (Sindepres e Segurança) e das comissões de conciliação prévia (Sindepres e Siemaco). Esse tipo de arranjo, porém, não fortalece necessariamente a negociação, uma vez que os trabalhadores são forçados a abrir mão de direitos e a aceitar acordos rebaixados; sendo também utilizado para evitar o acesso ao judiciário. Esse movimento observado nessas categorias é referendado pela reforma, que busca estabelecer o local de trabalho como novo espaço de negociação, esvaziando as prerrogativas sindicais.

2. Enfrentando a reforma: críticas e estratégias distintas

De modo geral, todos os sindicatos apresentam críticas à reforma. É comum repercutirem a avaliação do Dieese, reproduzindo em seus sites e nos discursos das

17 O artigo da CLT que trata da liberação de dirigentes prevê apenas sete dirigentes na executiva e 24 ao todo. A definição do número de dirigentes liberados pelas convenções pode dificultar a luta para garantir a estabilidade para todos os dirigentes que, com raras exceções, na maior parte das entidades excedem os 24 previstos na CLT. No geral, as categorias mais organizadas negociam a liberação diretamente com a empresa e arcam com a remuneração do dirigente.

18 Decisão proferida no julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo (ARE 1018459), que confirmou a jurisprudência estabelecida pelo Precedente Normativo 119/1998, do TST, segundo a qual a cobrança de taxa para custeio do sistema confederativo e assistencial fere a liberdade de associação e sindicalização. Cf. <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=337395>

19 O Siemaco cobra uma taxa para prestação de serviços de todos os trabalhadores, mas apenas os sócios têm acesso a esses serviços. Com isso, o sindicato mantém uma taxa de sindicalização relativamente alta e administra um recurso bastante razoável, sendo que uma parte deste é inclusive aporte das empresas.

lideranças que a reforma representa um *“retrocesso da proteção social ao trabalho aos primórdios do processo de industrialização no país”*. Além da redução de direitos, manifestam preocupação com a perda da capacidade de negociação dos sindicatos, já que a reforma transfere para a empresa, e até mesmo para o trabalhador individual, a solução dos conflitos e a definição da regulamentação da relação de emprego (GALVÃO, KREIN, BIAVASCHI & TEIXEIRA, 2017): ela possibilita a negociação individual no caso de trabalhadores com salários maiores que duas vezes o teto da previdência; a negociação no local de trabalho por intermédio de comissão de representantes dos trabalhadores, independente do sindicato; e a homologação da rescisão contratual sem a participação do sindicato.

Mas as críticas se diferenciam conforme o setor de atividade e o perfil político-ideológico dos sindicatos: enquanto as categorias mais estruturadas e politizadas expressam maior oposição e disposição de enfrentamento, as categorias mais expostas à precarização fornecem menos informações à sua base e são menos propensas a se engajar na resistência nas ruas. Além disso, os sindicatos dos setores mais precários são filiados a centrais cujos dirigentes manifestam uma maior disposição em negociar com o governo: Força Sindical, UGT, CSB e NCST. Essas centrais discutiram a formulação de uma medida provisória para rever as cláusulas da reforma por elas consideradas mais nefastas. A MP n.808/17, encaminhada ao Congresso em 14 de novembro de 2017, altera 17 artigos da lei recém-aprovada.²⁰

Os bancários viram sua categoria se reduzir significativamente nos últimos anos. É grande a terceirização nos bancos, seja mediante a contratação de empresas interpostas, como as empresas de *call center*; a celebração de convênios com estabelecimentos comerciais autorizados a realizar transações bancárias e financeiras (os correspondentes bancários); a contratação de autônomos para negociar produtos e serviços (crédito, seguros, planos de previdência), muitas vezes dentro das próprias agências bancárias. Os trabalhadores assim contratados desempenham funções que anteriormente eram realizadas exclusivamente por bancários, mas recebem remuneração e benefícios inferiores aos dos trabalhadores contratados diretamente pelas instituições bancárias. Como seu empregador não é um banco, esses trabalhadores terceirizados não são representados pelo sindicato dos bancários, nem são cobertos pela convenção coletiva da categoria, o que dificulta a luta sindical (TEIXEIRA, 2005; MALERBA, 2017).

20 A MP é um compromisso do governo com os senadores insatisfeitos com alguns pontos da reforma, que foi votada pelo Senado sem alterações, mas também reflete pressões de parte do movimento sindical. O tema é tão polêmico que o texto recebeu 967 emendas e até a presente data sua tramitação não teve início. http://jcrs.uol.com.br/_conteudo/2018/02/economia/611487-medida-provisoria-da-reforma-trabalhista-ainda-nao-tem-tramitacao.html

Com a reforma trabalhista, a terceirização e, conseqüentemente, a vulnerabilidade e o rebaixamento de direitos do trabalhador tendem a aumentar. Tão logo foi aprovada, a Caixa Econômica Federal alterou uma norma interna a fim de permitir que *“serviços de técnico bancário sejam realizados por profissionais sem vínculo empregatício com o banco”*. O “bancário temporário” pode ser contratado por tempo determinado para executar atividades-fim no interior das dependências do banco conforme a demanda de serviço aumentar.²¹ Desse modo, sobrepõem-se, de uma só vez, duas formas de precarização: a contratação a termo e a terceirização. Se o terceiro for contratado como autônomo (PJ, MEI) e não no regime CLT, não terá nem mesmo a garantia dos direitos previstos em lei, como férias e 13º salário. No caso de bancos públicos, as perdas serão ainda maiores, já que o trabalhador concursado tende a ter maior estabilidade no emprego. Pode-se, inclusive, vislumbrar a redução no número de concursos.

O interesse da reforma para os empregadores é evidente, já que reduz a proteção do trabalhador e o expõe à incerteza. Os bancos, porém, têm feito um esforço para convencer seus funcionários do contrário, divulgando em seus comunicados internos as “vantagens” da prevalência do negociado sobre o legislado e sustentando que a reforma trabalhista criará condições para o desenvolvimento econômico.²² Além disso, acenam com o trabalho em *home office*, apresentando-o como uma forma de proporcionar maior liberdade aos trabalhadores.

Outras medidas contidas na reforma são extremamente vantajosas aos bancos, como a expansão do período de contratação do trabalho temporário e a ampliação da jornada na contratação por tempo parcial, que podem ser utilizadas para atender demandas específicas em algumas épocas do ano. A contratação de teletrabalho também tende a se ampliar, já que as inovações tecnológicas possibilitam a realização de trabalho à distância e a substituição de agências físicas por agências digitais. Isso para não mencionar a transferência de serviços para o cliente, através dos vários canais de autoatendimento, o que contribui para a redução do número de trabalhadores (MALERBA, 2017).

Bancários, químicos, metalúrgicos e comerciários divulgam várias notícias em seus sites e produzem diversos materiais próprios. Além de criticar a reforma, esses sindicatos enfatizam a necessidade de mobilização para combatê-la, convocando sua base para os vários protestos realizados ao longo do ano:

21 <http://spbancarios.com.br/08/2017/sindicato-questiona-caixa-sobre-bancario-temporario>

22 <http://spbancarios.com.br/05/2017/itau-envia-comunicado-sobre-reforma-trabalhista>, <http://spbancarios.com.br/07/2017/santander-defende-desmonte-trabalhista-de-temer>, <http://spbancarios.com.br/05/2017/em-nota-bradesco-defende-reformas>

Dia Nacional de Paralisações em 15/3/2017, Greve Geral em 29/4, Marcha a Brasília em 28/5, Greve Geral em 30/6, Dia Nacional de Lutas em 10/11, e um protesto exclusivo da categoria metalúrgica em 14/9/2017.²³

Mas nota-se uma diferença de estratégia importante, relativa ao posicionamento das centrais às quais esses sindicatos são filiados: enquanto bancários e químicos defendem a revogação da reforma²⁴, engajando-se na campanha de coleta de assinaturas organizada pela CUT para a elaboração de um projeto de lei de iniciativa popular pela anulação da nova lei trabalhista²⁵ e respaldando a posição da central, que se recusa a negociar com um governo ilegítimo, metalúrgicos e comerciários optam por apontar as inconstitucionalidades da reforma, deixando clara sua disposição de negociar uma medida provisória com o governo.²⁶ Pretendia-se, assim, substituir a contribuição sindical por uma outra contribuição destinada a manter a estrutura sindical²⁷, alterar o contrato de trabalho intermitente, a homologação de rescisão sem a presença sindical, a jornada 12x36, o trabalho de gestante e lactante em locais insalubres, o trabalho autônomo permanente, e introduzir salvaguardas ao trabalhador terceirizado. A esse respeito, cumpre notar que, a despeito da FS, nos anos 1990, ter defendido abertamente a flexibilização das relações de trabalho, o sindicato dos metalúrgicos questiona a ideia de que a flexibilização ajuda a economia, embora não seja um crítico da terceirização em si, mas da “terceirização selvagem”.²⁸

Os quatro sindicatos manifestam preocupação com a manutenção da convenção coletiva, buscando garantir cláusulas de proteção.²⁹ O presidente do

23 O movimento Brasil Metalúrgico reúne sindicatos de metalúrgicos filiados a todas as centrais para resistir às reformas e evitar retrocessos nas convenções coletivas da categoria. É um movimento unitário, que propôs um calendário de lutas contra as reformas e organizou o protesto de 10 de novembro, véspera da entrada em vigor da nova lei.

24 <http://www.quimicosp.org.br/artigos/revogar-a-reforma-trabalhista-organizar-a-luta-e-resistir-e-preciso>

25 Cf. anulareforma.cut.org.br Essa proposta também é apoiada por outros sindicatos e centrais. Vide o Movimento Resistência – Por um Brasil Melhor, coordenado nacionalmente pelo Fórum Sindical dos Trabalhadores (FST), do qual fazem parte 22 confederações da estrutura oficial, e presidido pelo vice-presidente da NCST.

26 <http://metalurgicos.org.br/noticias/plenaria-da-forca-define-pela-pessao-e-negociacao/>

27 Ricardo Patah, presidente do Sindicato dos Comerciários e da UGT, aponta que o estrangulamento financeiro do sindicato poderia levar à supressão de vários serviços que ele oferece e “que o Estado não tem condição de dar”. Cf. <http://comerciarior.org.br/index.php/post/13466-CASO-A-REFORMA-TRABALHISTA,-QUE-INCLUI-A-MUDANCA-DO-CENARIO-SINDICAL,-SEJA-APROVADA,-HAVERA-MAIS-DIFICULDADE-NAS-NEGOCIACOES>

28 <http://metalurgicos.org.br/publicacoes/o-metal-nenhum-direito-fev2017/>

29 A esse respeito, cumpre notar que os metalúrgicos do ABC conseguiram introduzir uma “cláusula de salvaguarda” nos acordos negociados com 6 sindicatos patronais. Trata-se de um mecanismo de proteção pelo qual as empresas se comprometem a negociar com o sindicato a introdução de qualquer medida de precarização autorizada pela reforma trabalhista e que não esteja prevista em convenção coletiva.

Sindicato dos metalúrgicos, Miguel Torres, declarou não ter medo do negociado sobre o legislado, *“porque isso nós sempre fizemos. O problema é que esse modelo aprovado não tem equilíbrio, o patrão vai impor o que quiser. É contra tudo isso que vamos resistir”*.³⁰ O sindicato quer *“uma convenção que preveja que o legislado prevaleça, mantendo a homologação de rescisões nos sindicatos, uma hora de almoço e a negociação coletiva, e não individual, do banco de horas”*. Nas palavras de Miguel Torres: *“O empresariado defendeu a negociação, certo? Então estamos propondo manter esses pontos”*.³¹

Os bancários enviaram à Fenaban um termo de compromisso com o objetivo de manter as conquistas das convenções coletivas anteriores, no qual se destaca: que as negociações sejam feitas exclusivamente com os sindicatos; que os bancos não terceirizem atividades fim; e que se comprometam a não empregar autônomos ou fazer uso de contratos intermitentes, temporários, a tempo parcial e de jornada 12x36.³² Já no caso dos comerciários, a negociação de sua convenção coletiva foi adiada, em comum acordo com as empresas, de agosto de 2017 para fevereiro de 2018.

Entre os químicos da CUT, Força Sindical e Intersindical, a convenção coletiva foi renovada para 2017/2018, sem alterações.

Entre os sindicatos daqueles mais expostos à precarização, é possível identificar dois posicionamentos: alguns dão pouco ou nenhum destaque à reforma, como construção civil (FS), Sindimoto (UGT), Rodoviários (NCST), Siemaco (UGT) e Sindepres (CSB); ao passo que outros enfatizam as perdas (Sintratel, UGT e Vigilantes). Do mesmo modo, a questão da terceirização enseja posições distintas.

O Sindicato dos Vigilantes conclamou seus filiados a aderir à greve geral de 28 de abril e de 30 de junho de 2017, e procura informá-los sobre o impacto da reforma sobre a categoria. Entende que a reforma não promove a “modernização” das relações de trabalho, mas a “volta da escravidão”.³³ Destaca, especialmente, o parcelamento das férias, o aumento do trabalho parcial, as mudanças na jornada 12x36 – que podem reduzir o pagamento adicional em feriados e horas extras – a redução do intervalo para refeição, o trabalho inter-

30 <http://metalurgicos.org.br/noticias/noticias-do-sindicato/assembleias-regionais-dos-metalurgicos-de-sao-paulo-das-zonas-oeste-e-leste-aprovam-resistencia-contras-reformas/>

31 <http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/09/1917277-sindicatos-tentam-evitar-que-reforma-tire-beneficios-negociados-em-acordo.shtml>

32 <http://spbancarios.com.br/08/2017/bancarios-entregam-pauta-por-empregos-e-direitos>. Para uma análise detalhada dos efeitos perversos dessas formas de contratação, cf. os artigos de Filgueiras et al. (cap. 4), e Krein et al. (cap. 3), neste livro.

33 <http://seevisp.org.br/noticias/noticia-do-sindicato/vale-reflexao-senado-federal-aprova-extincao-dos-direitos-trabalhistas/>

mitente (a convenção da categoria só admite o trabalho contínuo ao longo do mês), a rescisão sem assistência sindical e a negociação individual do banco de horas (algo que não existe na convenção coletiva da categoria).³⁴

O diretor de relações institucionais e sindicais do Sinratel, Márcilio Moura, entende que o objetivo da reforma, *“além de retirar direitos e maximizar lucros”, é “enfraquecer ou extinguir” os sindicatos.*³⁵ A estratégia principal adotada pelo sindicato é uma campanha de sindicalização, por meio da qual enfatiza a necessidade de conscientizar os trabalhadores sobre a importância da união para lutar contra os retrocessos³⁶, e destaca os serviços oferecidos pelo sindicato.³⁷ Seus dirigentes também apontam a importância da mobilização e conclamam os trabalhadores a retaliar, nas urnas, os deputados que votarem a favor da reforma.³⁸ A preocupação do sindicato com a reforma está bastante relacionada às condições de trabalho no setor de telemarketing, em que a terceirização é elevada, sendo que várias empresas encerram suas atividades sem proceder à quitação dos contratos de trabalho e ao devido pagamento das verbas rescisórias dos trabalhadores.

O presidente do Sindicato da Construção Civil, Antonio de Sousa Ramalho, que também é deputado estadual pelo PSDB, manifesta seu apoio à Justiça do Trabalho³⁹, afirma que a reforma *“não gera emprego” e enfraquece a segurança no trabalho, algo particularmente importante no setor em questão.*⁴⁰ Afirma não ser contrário à terceirização, *“até porque ela já vem sendo praticada no meu setor, o da construção civil, há muito tempo. Sou contra, sim, o aumento do trabalho temporário que, se aprovado, vai tornar o trabalhador em escravo”.*⁴¹

34 Informativo da Segurança Privada, outubro de 2017. Disponível em: http://seevissp.org.br/wp-content/uploads/2017/10/Informativo_Seevissp_Outubro_2017.pdf

35 Cf. Jornal Voz Ativa n° 81, agosto/setembro de 2016, p.4 e 6. Disponível em: <http://www.sinratel.org.br/site/index.php/publicacoes/jornal-voz-ativa/207-jornalvozativa-ago-setembro-2017/file>

36 <http://www.sinratel.org.br/site/index.php/destaques/1405-ao-sancionar-lei-que-poe-fim-aos-direitos-trabalhistas-temer-diz-que-ninguem-teve-coragem>

37 <http://www.sinratel.org.br/site/index.php/destaques/1460-sinratel-vai-as-empresas-levar-conscientizacao-sobre-a-necessidade-de-fortalecer-o-sindicato-nesse-momento-de-ataques-aos-direitos-trabalhistas-e-fazer-campanha-de-sindicalizacao>

38 <http://www.sinratel.org.br/site/index.php/mundo-sindical/1331-deputados-aprovam-reforma-que-assalta-os-direitos-trabalhistas-greve-geral-neles>

39 Como indica a análise de Biavaschi et al. (capítulo 7 desta coletânea), a Justiça do Trabalho é, ao lado das demais instituições públicas do trabalho, um dos alvos preferenciais da reforma em questão.

40 Cf. *A Tribuna da Construção Civil* n° 285, junho de 2017, pp. 6, 9 e 10, disponível em: https://issuu.com/sintraconsp/docs/a_tribuna_-_maio

41 Cf. *A Tribuna da Construção Civil* n° 284, maio de 2017, pp. 7, 10 e 15, disponível em: https://issuu.com/sintraconsp/docs/a_tribuna_-_maio

O Sindimoto enfatiza em seus informativos e notícias as questões corporativas da categoria, especialmente relativas ao reconhecimento da profissão, regulamentação do veículo/moto, equipamentos e regras de segurança no trânsito. A despeito de ser um setor bastante precarizado, não há uma preocupação do sindicato em analisar ou informar seus filiados sobre a reforma trabalhista e seus impactos. Se antes da reforma a contratação de prestadores de serviço via MEI (Microempreendedor Individual) já era empregada para mascarar o vínculo empregatício, com sua implantação as relações de emprego disfarçadas tendem a se ampliar, uma vez que as empresas podem recorrer ao “autônomo permanente”.⁴² O sindicato promove uma campanha contra as empresas de aplicativos, argumentando que o serviço prestado pelos *motoboys* não constitui uma relação de “empresário para empresário”.⁴³ O trabalhador está exposto a riscos constantes no trânsito; cumpre jornadas excessivas para aumentar sua remuneração, já que recebe por corrida um valor fixado pela empresa; assume os custos com o reparo e o abastecimento de sua moto, embora tenha uma relação de subordinação com a empresa que o contrata, e fica com a menor parte do ganho. Desse modo, a contratação via MEI é uma forma de negar os direitos devidos aos trabalhadores. A atuação do sindicato privilegia denúncias junto ao Ministério Público do Trabalho (MPT) e ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), embora também haja mobilizações contra as empresas. No que se refere à reforma trabalhista, há uma única notícia referente à adesão de 5 mil motociclistas à greve geral de 28 de abril.⁴⁴

O Siemaco não faz nenhuma análise da reforma, nem destaca as manifestações contrárias a ela. No entanto, o vice-presidente do Siemaco e da UGT, Roberto Santiago, que também é deputado federal pelo PSD-SP, manifestou sua preocupação com o desconhecimento da reforma pelos trabalhadores.⁴⁵ O sindicato tem realizado campanhas de sindicalização e defendido a importância de os trabalhadores elegerem seus representantes “em todas as instâncias do Poder”.

Por fim, o Sindeepres não se pronuncia sobre outros aspectos da reforma trabalhista, limitando-se a apontar “as vantagens da lei da terceirização”. Como esta é uma questão polêmica, será tratada mais detalhadamente a seguir.

42 Veja, a esse respeito, o cap. 3 (Krein et al.) deste livro, que aborda também a questão da “uberização” do trabalho.

43 Cf. *Jornal A Voz do Motoboy* n° 78, agosto de 2017, p. 5. Disponível em: <http://www.sindimotosp.com.br/informativos/Jornal/jornal78.pdf>

44 Cf. *Jornal A Voz do Motoboy* n° 74, abril de 2017, p. 7. Disponível em: <http://www.sindimotosp.com.br/informativos/Jornal/jornal74.pdf>

45 <http://www.siemaco.com.br/acoes/6540-Sindicalistas-debatem-Reforma-Trabalhista-no-centro-do-poder>

2.1. As controvérsias sobre a terceirização

Os sindicatos divergem em relação à regulamentação da terceirização. Santiago, dirigente do Siemaco, foi relator do projeto 4330/2004, tendo apresentado em 2011 um substitutivo que ampliava a terceirização para qualquer setor de atividade via contratação de empresas especializadas.⁴⁶ O substitutivo causou tensões com outros sindicatos filiados à UGT (Lemos, 2014), que se opõem à terceirização na medida em que essa prática reduz sua base de representados e filiados. Para tentar se equilibrar entre essas diferenças, o presidente da central, Ricardo Patah, declarou em algumas oportunidades não ser contra a terceirização, já que “é uma tendência do mercado que as empresas terceirizem serviços, principalmente aqueles relacionados à limpeza e à parte de segurança”⁴⁷, mas contra a precarização, opondo-se à terceirização de atividades-fim e defendendo a responsabilidade solidária entre o tomador e o prestador de serviços.

Já para o presidente do Sindepres, que até 2015 foi filiado à UGT, Genival Beserra Leite, a terceirização é importante para a geração de empregos e para a competitividade das empresas brasileiras, e o trabalho temporário constitui uma “solução para o desemprego”. Não considera que o projeto de lei 4.302/98 precarize as relações de trabalho, pois “há trabalhadores terceirizados com condições melhores do que as de muitos funcionários fixos”.⁴⁸ O dirigente incorpora e dissemina o argumento de que as mudanças modernizam as relações de trabalho e trazem segurança jurídica para as empresas⁴⁹, e comemora a aprovação da Lei 13.429/17, argumentando que ela não reduz os direitos dos trabalhadores, pois não permite a pejotização, nem a informalidade.

46 Isso levou à constituição, ainda em 2011, do Fórum Nacional em Defesa dos Direitos dos Trabalhadores Ameaçados pela Terceirização, integrado por CUT, CTB, FS, UGT, Intersindical, Nova Central, pesquisadores e entidades da área jurídica, entre elas: Associação Latino Americana de Advogados Laborais, ALAL; Associação Latino Americana de Juizes do Trabalho, ALJT; Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho, ANAMATRA; Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas, ABRAT; Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho, ANPT. Para uma análise das ações do Fórum, consultar Biavaschi, Droppa e Teixeira, 2014.

47 <http://www.dgabc.com.br/Noticia/490823/ugt-e-a-favor-da-terceirizacao-mas-luta-por-melhorias?referencia=simples-titulo-editoria,%20Publicada%20em%2018%20de%20outubro%20de%202013.%2084-20%E2%80%9CUGT%20defende%20lei%20que%20discipline%20terceiriza%C3%A7%C3%A3o>

48 *Folha Terceirizada*, nº 190, setembro de 2016, p.2. Disponível em: <http://www.sindepres.org.br/images/stories/pdf/jornal/2016/setembro16.pdf>

49 O discurso da modernização e da segurança jurídica também foi incorporado por dirigentes críticos da terceirização, mas para defender outras formas flexibilização de direitos. Para o então presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, “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).

de; pelo contrário, ao regulamentar a terceirização, concede cidadania plena ao trabalhador: "Agora, você, trabalhador terceirizado, está amparado! Você realmente está legalizado!".⁵⁰ A principal crítica feita pelo sindicato durante a tramitação do PL 4.330/04 dizia respeito à possibilidade de que os empregados da contratada fossem representados pelo mesmo sindicato que representa os empregados da empresa contratante.⁵¹

Essa crítica revela uma situação paradoxal: como muitos sindicatos só existem em virtude da terceirização, alguns deles apoiam essa forma de contratação e se opõem à unificação entre sindicatos que representam os terceirizados e os trabalhadores contratados diretamente pela empresa.⁵² Essa seria uma estratégia importante para o enfrentamento dos impactos da reforma sobre a organização sindical já que, além de esvaziar seu papel enquanto representante dos trabalhadores, a lei aprovada afeta suas finanças. Além disso, a unificação das categorias melhoraria as condições de trabalho dos terceirizados, já que as pesquisas indicam que as convenções coletivas dos terceirizados são rebaixadas se comparada às dos trabalhadores contratados diretamente (Dieese/CUT, 2011).

Divididos, os sindicatos tendem a perder força e, assim, têm maiores dificuldades para se contraporem tanto à terceirização como ao processo mais geral de flexibilização das relações de trabalho. Com isso, perdem os efetivos e os terceirizados. Por exemplo, a diferenciação dos salários e os benefícios menores funcionam como mecanismos de pressão sobre os trabalhadores da empresa principal, que, muitas vezes, são pressionados a moderar suas reivindicações e a aceitar a flexibilização de direitos para não terceirizar. Além disso, a greve pode perder efetividade, pois os terceirizados ou as prestadoras de serviços podem suprir a ausência dos grevistas e assumir a produção dos componentes que deixam de ser fabricados.

A despeito de as atividades tipicamente terceirizáveis terem duplicado entre meados dos anos 1990 e 2005 (KREIN, 2013), os setores tipicamente terceirizáveis (operadores de telemarketing, informática, asseio e conservação) em geral apresentam baixa sindicalização. Isso fez com que os sindicatos se

50 *Folha Terceirizada*, n° 196, março de 2017, p.2 e 3. Disponível em: <http://www.sindeepres.org.br/images/stories/pdf/jornal/2017/marco17.pdf>

51 *Folha Terceirizada*, n° 174, abril de 2015, p.3. Disponível em: <http://sindeepres.org.br/images/stories/pdf/jornal/2015/abril2015.pdf>

52 Isso ajuda a entender o fato de que, a despeito da resistência empreendida no âmbito do Fórum, seja mediante manifestações de rua, seja mediante críticas apresentadas em notas, seminários e audiências públicas realizadas nas duas casas do Congresso Nacional, ou ainda as tentativas de elaborar uma proposta de regulamentação alternativa, a exemplo da negociada com o Ministério do Trabalho e Emprego em 2010, a realidade da terceirização se impôs, minando na base a unidade observada na cúpula do movimento sindical.

colocassem diante do desafio de representar esse contingente de trabalhadores. Com efeito, é possível observar que tanto o Sintratel quanto o Siemaco e o Sindepres dão bastante ênfase a campanhas de sindicalização em suas páginas na internet. Todos eles procuram estimular a sindicalização a partir dos serviços oferecidos pelo sindicato, apresentados como benefícios e vantagens exclusivas aos associados, como colônia de férias, assistência médica e odontológica, assistência jurídica, descontos em cursos de idiomas e informática, convênios com universidades, balcão de empregos/central de vagas, etc. Trata-se, pois, de uma campanha que estimula mais o utilitarismo, as vantagens individuais para a sindicalização, do que a solidariedade e o coletivismo.

Ao ampliar as formas de contratação atípicas e as possibilidades de negociação de direitos, a reforma tende a promover o aumento do número de trabalhadores precários, a reduzir a base de representação sindical e a ampliar ainda mais a fragmentação sindical. Com o aumento do número de trabalhadores precários, a taxa de sindicalização tende a cair o que, juntamente com o caráter facultativo do imposto sindical, afetará o financiamento das organizações existentes. O número de sindicatos pode vir a se reduzir por estrangulamento financeiro e não por uma decisão política que proponha a fusão de entidades como forma de aumentar sua força e representatividade.

2.2. As polêmicas sobre o financiamento sindical

A questão do financiamento está elencada entre os pontos da reforma que os sindicatos consideram mais nefastos.⁵³ O imposto sindical representa uma parcela importante do orçamento das entidades sindicais, do financiamento do sistema confederativo (federações, confederações) e, desde o reconhecimento das centrais sindicais por meio da Lei 11.648/2008, das próprias centrais. A lei das centrais permitiu, entre outras alterações, que aquelas que cumprem os critérios de representatividade passassem a receber uma parcela do imposto sindical, desde que devidamente identificadas pelos respectivos sindicatos.

Do total de entidades com registro ativo no Ministério do Trabalho, 11.423 receberam imposto sindical e o montante distribuído foi de 3,54 bilhões. Na comparação com o ano de 2007, o crescimento de entidades que recebem imposto sindical foi de 29% e o montante distribuído cresceu 184% (passando de 1,29 bilhão para 3,54 bilhões) em 10 anos. O montante distribuído em 2017 para as centrais sindicais totalizou mais de R\$ 206 milhões.

53 Até a presente data foram encaminhadas ao Superior Tribunal Federal 18 ações de inconstitucionalidade da reforma trabalhista, sendo que 13 delas tratam do retorno do imposto sindical. <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/02/supremo-ja-tem-18-aco-es-contra-reforma-trabalhista.shtml>

Mas, para muitos sindicatos de base, o imposto sindical não é a principal fonte de financiamento. A taxa negocial/assistencial fixada em acordos e convenções coletivas de trabalho e até a decisão do STF – descontada de todos os trabalhadores tornou-se a principal fonte de recursos das entidades sindicais que preveem a cobrança desse tipo de contribuição em seus instrumentos normativos. Uma rápida consulta ao sistema Mediador do Ministério do Trabalho identificou, entre novembro de 2016 e outubro de 2017, a presença de mais de 300 instrumentos normativos com a cláusula de contribuição assistencial ou taxa negocial.

Ainda que a dependência de recursos financeiros assegurados pelo Estado possibilite o afastamento dos sindicatos em relação aos trabalhadores e garanta a sobrevivência de sindicatos fracos e politicamente acomodados, a extinção do imposto sindical, conjuntamente, com a restrição da taxa negocial aos associados, representa uma queda brutal de arrecadação, comprometendo toda a estrutura confederativa. O desemprego e a alta rotatividade vêm reduzindo a participação da mensalidade no orçamento das entidades, a despeito delas terem ampliado sua estrutura nas duas últimas décadas. O número de dirigentes liberados e mantidos pelas entidades é crescente, ao passo que os associados perfazem um número decrescente, o que faz com que as entidades defendam a preservação do imposto sindical como uma fonte segura de arrecadação. Assim, é possível supor que o imposto seja substituído por outro tipo de financiamento previsto em convenção coletiva, como indicado no item 1.5, quer seja mascarado por fundos assistenciais ou financiado diretamente pelos empregadores. A substituição do imposto sindical por outra forma de arrecadação segura é a prioridade para uma parcela das centrais e dos sindicatos, que verão seus recursos escassearem com a reforma trabalhista.

A autossustentação constitui o principal mecanismo para garantir legitimidade às entidades para enfrentar a reforma, mas para isso é necessário rever suas estruturas e prioridades, voltar-se para o local de trabalho (de um modo que não esvazie o papel dos sindicatos), unificar estruturas e superar o corporativismo sindical. Ao alterar um dos pilares da estrutura sindical brasileira (o imposto sindical) sem mexer nos demais (isto é, no instituto da unicidade e no monopólio da representação), a reforma preserva uma das fontes de fragmentação sindical e impede os sindicatos de buscar formas de organização mais eficazes para defender os direitos dos trabalhadores e resistir à ofensiva patronal. Desse modo, continua assegurando as condições para a existência de um sindicalismo pulverizado e dependente do Estado.

Considerações finais

A reforma trabalhista restringe o rol de direitos garantidos em lei e, ao mesmo tempo, limita a atuação dos magistrados, coibindo sua competência na interpretação de normas, edição de súmulas e enunciados de jurisprudência. Por outro lado, ela estimula a negociação coletiva, legitimando o processo de flexibilização não só por intermédio da lei, mas também na prática.

Com efeito, como constatamos ao analisar as convenções coletivas de algumas categorias profissionais, várias medidas introduzidas pela reforma trabalhista já eram objeto de negociação, a exemplo do intervalo para almoço; jornada parcial com remuneração proporcional; jornada 12 por 36; banco de horas; compensação individual; extensão da jornada diária para compensar o sábado ou pontes de feriados; salários por meio de comissões; reajuste diferenciado acima de um determinado teto. Entretanto, a reforma não apenas legaliza o que vem ocorrendo na prática em algumas categorias, ela amplia as possibilidades de redução de direitos e as estende para o conjunto dos trabalhadores. Assim, a mudança no marco legal tem um efeito devastador: ela visa desobstruir a regulamentação para ampliar a liberdade das empresas manejarem a força de trabalho de acordo com suas necessidades, ampliando as possibilidades de flexibilização das relações de trabalho, a exemplo da terceirização, e enfraquecendo o poder dos sindicatos no processo de negociação.

É cedo, porém, para avaliar o impacto negativo da reforma sobre a negociação coletiva em toda sua extensão. O exame das convenções coletivas das categorias contempladas por esta pesquisa indica que os conteúdos das cláusulas foram mantidos ao longo do período analisado. Da mesma forma que não houve retrocessos, também não se registraram avanços significativos. Ainda assim, é possível observar algumas diferenças entre as convenções dos setores mais estruturados e dos mais precários, sendo que os primeiros cobrem uma gama maior de cláusulas e suas condições são mais vantajosas para os trabalhadores. Desse modo, como a reforma reforça a precarização, é possível estimar as dificuldades a serem enfrentadas no processo de negociação coletiva e na atividade sindical. Os sindicatos dos setores mais expostos à precariedade apresentam taxas menores de sindicalização, fazem menos greves e assimilam com mais facilidade o discurso da modernização, chegando inclusive, em alguns casos, a defender a terceirização.

Entre as categorias sujeitas a maior precariedade há uma variação mais ampla de alternativas de compensação, jornadas diferenciadas e banco de horas que podem ser adotadas por acordo individual, por determinação da empresa ou por consulta à entidade sindical e aos trabalhadores. Portanto, elas expressam uma maior tendência de adaptação à lógica das empresas.

Também no que se refere à remuneração, os valores pagos às categorias mais precárias são inferiores aos recebidos pelas categorias mais organizadas (em muitos casos, relativos, por exemplo, ao valor da remuneração de hora extra ou trabalho noturno, os adicionais não trazem acréscimos em relação ao que estabelece a lei).

Por outro lado, a despeito de suas consequências nefastas para os trabalhadores e suas organizações, a análise das notícias dos sindicatos e do posicionamento dos dirigentes sindicais evidencia que não há uma posição unívoca do movimento sindical, nem uma única estratégia para enfrentar a reforma trabalhista. As diferenças de estratégia se expressam tanto quanto ao conteúdo da reforma como quanto à forma de combatê-la. Alguns sindicatos e centrais afirmam ser contrários ao imposto sindical por acreditarem que ele estimula a criação de sindicatos sem representatividade, enquanto outros entendem que ele é imprescindível para a sobrevivência das organizações existentes. Alguns incorporam o discurso da modernização, enquanto outros denunciam os interesses ocultos por trás das palavras de ordem “modernização” e “segurança jurídica”. Alguns defendem a terceirização nas atividades-meio, enquanto outros se opõem a qualquer forma de terceirização. Alguns apostam mais na negociação com o governo do que na mobilização dos trabalhadores, embora essas posições não sejam, em princípio, excludentes.

Essas diferenças estão relacionadas a diversos fatores, podendo-se destacar os setores de atividade em que as categorias estão inseridas, as condições de trabalho neles predominantes, a tradição e a orientação sindical. Enquanto as categorias mais estruturadas e politizadas revelam maior disposição de enfrentamento, as categorias mais expostas à precarização são menos propensas a se engajar na resistência nas ruas. Mas esta não é uma lei de ferro. Trata-se de tendências sujeitas às oscilações na conjuntura econômica, política e ideológica, bem como à mudança na correlação de forças entre sindicatos, governo e patrões.

Referências bibliográficas

- BIAVASCHI, Magda B.; DROPPA, Alisson; TEIXEIRA, Marilane. *A Terceirização e desigualdade: abordagem crítica sobre os projetos de lei 4330/04 e 87/2010*. São Paulo: UGT, 2014.
- DIEESE. *Estudos e Pesquisas, nº 84: Balanço das greves em 2016*. São Paulo: Dieese, 2017
- DIEESE. *Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda*. São Paulo: Dieese, 2015.
- DIEESE/CUT. *Dossiê Terceirização e Desenvolvimento, uma conta que não fecha*. São Paulo. 2011.

- GALVÃO, Andréia. Sindicalismo e neoliberalismo: um exame da trajetória da CUT e da Força Sindical. In: Ricardo Antunes (Org.), *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II*. São Paulo: Boitempo, 2013, p. 353-367.
- GALVÃO, Andréia; MARCELINO, Paula. *O sindicalismo brasileiro diante do golpe*. XXXV Congresso Internacional da Associação de Estudos Latino-Americanos. Lima, 2017.
- GALVÃO, A.; KREIN, J.D.; BIAVASCHI, M.B.; TEIXEIRA, M.O. (Orgs.). Dossiê Reforma Trabalhista. In: M.O. Teixeira et al. (Orgs.), *Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista*. Campinas: Unicamp/Cesit, 2017. Também disponível em: <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie-14set2017.pdf>
- LEMONS, Patrícia Rocha. *Entre o mercado e a sociedade: o sindicalismo da União Geral dos Trabalhadores (UGT)*. Dissertação de Mestrado em Ciência Política. Campinas: IFCH-UNICAMP, 2014.
- KREIN, José Dari. *As relações de trabalho na era do neoliberalismo no Brasil*. São Paulo: LTr, 2013.
- KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. As controvérsias das negociações coletivas nos anos 2000 no Brasil. In: R. Vêras; M.A. Bridi; M. Ferraz (Orgs.), *O sindicalismo na era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares*. Belo Horizonte: Editora Fino Traço, 2014, p. 87-114.
- MALERBA, Paulo. *O Sindicalismo bancário nos governos do PT*. Tese de doutorado em Ciência Política. Campinas: IFCH-UNICAMP, 2017.
- NOBRE, Sérgio. Moderno é negociar. *O Estado de S. Paulo*, 10 ago 2012.
- TEIXEIRA, Marilane. A dinâmica das relações de trabalho no setor de serviços domiciliares e no setor financeiro. *Relatório de pesquisa Cesit/Dieese/CNPq*. Campinas: Instituto de Economia/Unicamp, 2005.

Capítulo 6

As experiências internacionais
de flexibilização das leis
trabalhistas

As experiências internacionais de flexibilização das leis trabalhistas

*Tomás Rigoletto
Carlos Salas Páez*

Introdução

No estágio atual do capitalismo, há um movimento no sentido de flexibilização da proteção ao emprego e das leis trabalhistas. Os grupos empresariais e os governos sustentam que as legislações trabalhistas impedem o funcionamento adequado do mercado de trabalho, bloqueando a criação de empregos e interferindo negativamente no processo de compra e venda da força de trabalho. Dessa forma, os partidários da desregulamentação do mercado de trabalho argumentam que a regulação trabalhista – as leis que regem o uso, a remuneração e a demissão da força de trabalho – devem ser reformadas, reduzindo o “exagero” de proteção ao trabalhador e abrindo espaço para aumentar o nível de emprego. Conforme os argumentos em prol da flexibilização da regulação pública do trabalho, utilizados por todos os que pregam a diminuição da proteção social aos trabalhadores e, para isso, a reforma das leis trabalhistas, estas seriam culpadas pela formação de um mercado de trabalho inflexível, menos propenso à criação de empregos, caracterizado por um elevado nível de desemprego, inibidor do aumento da produtividade da economia e marcado pela segmentação do mercado do trabalho.

Há duas linhas de argumentação que procuram sustentar as reformas mencionadas: a primeira delas diz que a regulação do trabalho desencoraja a contratação de novos trabalhadores ao funcionar como um óbice à criação de empregos e incrementar a taxa de desemprego (OECD, 2006); a segunda, por sua vez, enfatiza que a facilidade de trocar de funcionários – derivada de uma maior flexibilidade nas leis de demissão – promove o aumento de produtividade, dada a maior facilidade de se eliminarem trabalhadores menos produtivos e de contratar novos empregados (OECD, 2007). Os adeptos das reformas afirmam

também que a maior flexibilidade pode diminuir a segmentação no mercado do trabalho, já que a redução da “rigidez” das leis trabalhistas iria desestimular o emprego por tempo determinado e estimularia novos entrantes para empregos mais estáveis, dentro do segmento primário do mercado de trabalho (DE ESTEFANO, 2014; DEAKIN, 2013).

Na Europa, por exemplo, as reformas trabalhistas foram apresentadas como um meio de estimular a criação de empregos, diminuindo o desemprego. Dizia-se, portanto, que as mudanças na lei do trabalho iriam “modernizar” um “mercado de trabalho esclerosado”, por meio da eliminação dos privilégios e do excesso de rigidez imposto pela lei (HOWELL, 2006). No caso europeu, em particular, o alvo central das críticas recaiu na extensão e nas formas de proteção contra as demissões arbitrárias, individuais e coletivas de seus países membros. A própria OECD – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – que, no passado, incentivou a diminuição da proteção ao emprego no seu relatório *Jobs Strategy* (1994), apontou recentemente para os efeitos negativos que as reformas trabalhistas dos anos 2000 produziram na coesão e na mobilidade sociais (OECD, 2006, 2014). Mas os argumentos “empíricos” que apoiaram as propostas de flexibilização do FMI e da OECD foram analisados criticamente em Glyn et al. (2006) e em Howell, Baker, Glyn e Schmitt (2007). Eles mostraram a fragilidade das chamadas evidências para a implementação de políticas contrárias à regulação e proteção do trabalho. Apesar da falta de apoio empírico e com a evidência do fracasso das políticas levadas à prática antes de 2006, vale ressaltar que, depois da crise de 2008, essa argumentação estimulou a redução da proteção ao emprego em diversos países da Europa, enfraquecendo o poder de barganha coletiva dos trabalhadores e modificando as leis que dizem respeito à demissão individual e coletiva. Ainda que, com diferenças significativas entre os países, a tendência entre os países da Europa tenha se dado no sentido de caminhar para um mercado de trabalho menos regulado (PIASNA & MYANT, 2017).

Na América Latina, as reformas trabalhistas têm uma história extensa. No Chile, ainda em 1973, sob a ditadura de Augusto Pinochet, o desmonte dos direitos trabalhistas já se iniciava e, desde então, a experiência demonstrou que a reconstrução da proteção dos trabalhadores é demasiadamente lenta e penosa. O desmantelamento da proteção do emprego também aconteceu no México, que sofre com o avanço da precarização das relações do trabalho e da flexibilização na regulação do emprego. Sob o argumento da necessidade de modernização das leis trabalhistas, tal como na Europa, as forças aliadas ao capital pressionam pela dilapidação do poder sindical e pela fragmentação do poder coletivo dos trabalhadores.

De todo modo, restará claro que os argumentos pró-flexibilização das leis trabalhistas não passam de uma falácia: a experiência europeia permite afirmar que – em todos os casos investigados – a redução da proteção ao emprego falhou em trazer quaisquer benefícios econômicos. Se, por um lado, não se verificaram aspectos positivos após as reformas, são amplas as evidências de que as reformas trabalhistas trouxeram o aumento do emprego precário e a piora na segmentação do mercado de trabalho. Ao se analisarem os resultados obtidos em países da Europa e da América Latina, não restará dúvidas de que, se houve algum resultado a se destacar das reformas trabalhistas, salta aos olhos a deterioração das condições de trabalho, um processo que se manifesta por meio de oportunidades cada vez mais escassas de se encontrar um emprego seguro, decente e bem remunerado.

Pretende-se esclarecer que, a despeito de todos os argumentos a favor das reformas trabalhistas, as investigações demonstram de maneira cristalina que a flexibilização da regulação do trabalho produz resultados negativos. Há vasta literatura que elenca os efeitos danosos que a flexibilização das leis do trabalho causa na estrutura de emprego, na estrutura social e na distribuição de renda. Portanto, cumpre agora, após essa breve introdução, demonstrar que a retirada dos direitos trabalhistas não aumenta o nível de emprego, não impacta positivamente no crescimento econômico e, por fim, tampouco diminui a desigualdade entre os trabalhadores.

No intuito de demonstrar o impacto das reformas trabalhistas, tanto na Europa como em alguns países da América Latina, vamos examinar o resultado das reformas levadas a cabo na Europa depois de 2008, utilizando como exemplo os casos da Alemanha, da Espanha, da Itália e do Reino Unido. Na América Latina, examinamos o caso do México, com reformas mais recentes, e o caso do Chile, como protótipo de reformas neoliberais mais antigas, as quais ainda não foi possível reverter. Com essa finalidade, utilizamos materiais já existentes para estudar a Europa, e, no caso da América Latina, fazemos a nossa contribuição à discussão.

1. Alemanha

O mercado de trabalho alemão é caracterizado por ter uma proteção ao emprego polarizada. Se, por um lado, há elevadas restrições à demissão individual e coletiva para os trabalhadores contratados regularmente, por outro lado, a parca proteção aos trabalhadores em contratos atípicos vem caindo consideravelmente – fato particularmente relevante, uma vez que, dentre os países da Europa, a Alemanha possui um índice elevado de empregos atípicos.

Dentre as alterações importantes que ocorreram na regulação e na proteção ao emprego, a partir de meados da década de 1990, vale mencionar: a diminuição à proteção contra o despedimento em firmas pequenas (menos que 10 empregados); a diminuição das restrições para a contratação em tempo determinado, ao permitir a contratação de temporários em qualquer setor por até 18 meses; a maior permissividade para a contratação de trabalho temporário; e, por fim, a implementação de isenções fiscais para a contratação de trabalhadores de baixa renda (JAEHRLING, 2017).

De modo geral, pode-se afirmar que as reformas trabalhistas que ocorreram no mercado de trabalho alemão produziram o seguinte rearranjo: em primeiro lugar, aumentou a propensão dos desempregados para aceitar qualquer tipo de oferta de emprego, sem qualquer restrição à ocupação, qualificação ou remuneração (envolvendo o corte de benefícios sociais, caso haja recusa do emprego). Secundariamente, os novos critérios de elegibilidade para a assistência social resultaram em perda de importância dos benefícios, posto que a assistência durante o desemprego foi abolida, e a duração do seguro desemprego, diminuída. Outras alterações que merecem destaque estão relacionadas à aposentadoria. A aposentadoria precoce (antes da idade mínima de 67 anos), que atuava como um colchão de ajuste ao mitigar o desemprego estrutural nos tempos de crise, perdeu seu propósito: as reformas no sistema de pensões diminuíram as opções para a aposentadoria, uma vez que aumentaram os desincentivos para os trabalhadores que se aposentarem antes da idade mínima (JAEHRLING, 2017).

Nos anos 2000, o mercado de trabalho alemão vivenciou uma reversão na tendência de crescimento do desemprego, verificada desde a década de 1990. Contudo, é forçoso observar que o “milagre do emprego alemão” foi baseado, em larga medida, no crescimento dos contratos atípicos. Mais de 60% de todos os empregos criados entre 2000 e 2015 podem ser considerados atípicos (contratos temporários, duração determinada, pequenos serviços ou meio período). Em 2010, os dados mostravam que, no total do emprego alemão, a parcela dos contratos atípicos atingia 23,3%. As evidências sugerem que as reformas trabalhistas, que diminuíram a proteção aos trabalhadores, não foram a causa direta do surgimento dos contratos atípicos; todavia, a flexibilização da regulação do trabalho, ao “relaxar” as restrições para as contratações atípicas, decerto ampliou a tendência de espraiamento desses contratos de trabalho não regulares. Ou seja, as reformas não são a causa direta do surgimento dos contratos atípicos, mas certamente contribuíram para agravar o problema (JAEHRLING, 2017).

O “milagre do emprego” alemão, ademais, pode ser parcialmente explicado pelo crescimento do trabalho em regime de tempo parcial. O número

absoluto de trabalhadores “meio período” aumentou 3,4 milhões entre os anos de 2000 e 2015. Além disso, vale ressaltar que 80% dos empregos criados entre os anos mencionados se deu para o gênero feminino, sendo que 90% deles são de regime de tempo parcial. Sobre o emprego atípico, sua incidência se dá com maior frequência entre os trabalhadores de baixa qualificação (de 31,3%, em 2001, para 39,9%, em 2007). Todavia, o crescimento dos contratos atípicos também aconteceu para aqueles com um grau profissional: de 19,5% para 25%. As reformas trabalhistas também impactaram na desigualdade salarial, que cresceu de maneira acelerada entre 2003 e 2009, afetando principalmente o quintil mais baixo da distribuição de renda, o que levou a uma queda na mediana dos salários. Não há dúvidas de que as reformas que diminuíram a proteção legal aos trabalhadores terminaram por forçar os empregados e os desempregados a aceitar – ou manter – os trabalhos precarizados, agravando a situação com relação à desigualdade salarial e aos contratos atípicos (JAEHRLING, 2017; CARD, HEINING & KLINE, 2013; FELBEMAYR, BAUMGARTEN & LEHWALD, 2015).

Para terminar, cumpre mencionar que, de acordo com estimativas realizadas para o mercado de trabalho alemão, o crescimento do emprego poderia ter sido mais forte se os salários tivessem crescido conforme a produtividade e a inflação, entre 1999 e 2011. Além disso, o Produto Interno Bruto da Alemanha poderia ter crescido mais se os níveis de desigualdade tivessem se mantido nos níveis de 1991. As reformas trabalhistas, que agravaram a desigualdade social e a tendência de crescimento dos contratos atípicos, portanto, impactaram negativamente nos resultados econômicos do país (JAEHRLING, 2017).

1.1. Conclusão

As reformas trabalhistas que ocorreram na Alemanha, no sentido de flexibilizar a regulação pública do trabalho e enfraquecer a proteção ao emprego, permitiram que os empregadores contratassem em piores termos e condições do que antes. Ou seja, a reforma trabalhista alemã resultou numa deterioração das relações de emprego. As evidências apontam que as reformas amplificaram tendências preocupantes que podiam ser identificadas já na década de 1990: contratações atípicas, moderação salarial e precarização das relações de emprego.

Ademais, os dados são inequívocos ao demonstrar claramente que a expansão de empregos do mercado de trabalho alemão nos anos 2000 aconteceu às custas da proliferação de contratos atípicos no setor de educação, saúde e cuidado social. Portanto, os indicadores esclarecem que o crescimento dos empregos aconteceu simultaneamente a uma evidente deterioração das rela-

ções de trabalho. Conclui-se, desse modo, que as reformas trabalhistas tiveram um papel importante em moldar a forma que os contratos de trabalho assumiram, bem como no espriamento dos contratos atípicos. É preciso salientar, também, que as evidências empíricas coletadas por Jaehrling (2017) demonstram um possível efeito de substituição no mercado de trabalho: os empregos atípicos substituíram os empregos regulares. Em algumas empresas, por exemplo, os contratos atípicos cresceram concomitantemente a uma queda nos empregos com seguro social. Os dados sugerem que metade de todos os empregos temporários criados entre 1999 e 2010 substituíram empregos caracterizados por contratos regulares com cobertura social (JAHN & WEBER, 2012).

Por fim, outros resultados merecem destaque. Em primeiro lugar: cabe dizer que as reformas no mercado de trabalho modificaram a distribuição dos riscos de maneira assimétrica: os contratos atípicos e os cortes nos benefícios para os desempregados aumentaram a inclinação dos trabalhadores para aceitar concessões salariais e condições de trabalho precarizadas. Os instrumentos jurídicos que permitiram maior flexibilidade no uso e na remuneração dos trabalhadores não diminuíram o uso de contratos atípicos, tal como os que defendiam a reforma disseram que aconteceria. Na verdade, os empregadores parecem ter se acostumado a utilizar - e a se beneficiar - dos contratos atípicos, mesmo numa mudança de contexto econômico. Além disso, há indícios de que a reforma trabalhista aumentou ainda mais a insegurança dos trabalhadores atuando sob contratos atípicos, uma vez que se aumentou a incerteza que paira sobre os trabalhadores "regulares".

2. Reino Unido

Em meio ao debate acerca das diferentes formas existentes de regulação pública do trabalho, o Reino Unido certamente desponta como um dos membros da União Europeia com o mercado de trabalho mais flexível e liberal no que diz respeito ao uso, remuneração e demissão da mão de obra. Destarte, é preciso salientar que o Reino Unido se diferencia dos demais países da UE em dois aspectos chave: primeiramente, pelo seu baixo padrão de proteção ao emprego, uma vez que sua falta de proteção contra a demissão individual e coletiva, somada à permissividade quanto ao uso dos contratos atípicos, é marcante. Em segundo lugar, sua forma de regulação pública do trabalho possui uma forte influência do "mercado". Ou seja, os empregadores possuem grande influência, liberdade e prerrogativas para definir as formas e os tipos de contratos a serem utilizados - os padrões de emprego - frente a um baixo poder de barganha coletivo dos trabalhadores e a uma ausência relativa dos sindicatos no local de trabalho (GRIMSHAW, JOHNSON, KEIZER & RUBERY, 2017).

No Reino Unido, ao longo das últimas décadas, diversas reformas foram empreendidas com o objetivo de minar o poder de barganha dos sindicatos, reduzir o emprego público e modificar o sistema de aposentadoria e pensões. Os *Employment Acts*, promovidos por Margareth Thatcher, merecem destaque ao imporem restrições às greves, proporem o fim da imunidade legal dos sindicatos e introduzirem obstáculos e dificuldades à garantia de sindicalização dos trabalhadores. Um dos resultados diretos das reformas mencionadas, vale dizer, foi a fragmentação do poder de barganha dos trabalhadores tanto no local de trabalho como no plano nacional. Ademais, a agenda de privatizações dos últimos anos, a crescente restrição à abrangência de acordos coletivos e o maior rigor para a concessão dos benefícios públicos assistenciais ajudam a explicar o crescimento da lógica de mercado e o grande poder dos empresários em moldar as relações de trabalho conforme seus interesses (ADISSON & SIEBERT, 2000).

Sobre a regulação do trabalho no Reino Unido, pode-se caracterizá-la pela sua considerável flexibilidade em favor do empregador, que possui grande poder para moldar as relações de trabalho, combinada com uma rede de proteção social mínima. Vale ressaltar que, sob o governo do Partido Trabalhista (1997-2010), a esfera de proteção social aumentou. Todavia, as mudanças ainda retiveram grande parte das modificações legislativas realizadas por Margareth Thatcher, como as leis contra as greves. Desde 2010, por outro lado, a proteção social voltou a diminuir: os direitos trabalhistas – indenizações aos trabalhadores, licença maternidade e ausência por doença – foram erodidos, ao passo que a taxa de sindicalização seguiu em declínio. Sobre este último ponto é importante mencionar que o Reino Unido segue uma trajetória declinante na taxa de filiação sindical: uma queda de 32% para 25%, entre 1995 e 2014 (GRIMSHAW, JOHNSON, KEIZER & RUBERY, 2017).

Desde meados de 2010, o governo britânico perseguiu a estratégia de criar empregos, e obteve relativo sucesso nesse aspecto. Contudo, há evidências abundantes para se adotar uma postura crítica à *performance* do mercado de trabalho no Reino Unido. Primeiramente, é necessário destacar que o crescimento do emprego, ao longo das últimas décadas, se apoiou em grande medida em ocupações de baixa renda. Por exemplo, a parcela de empregos de baixa renda cresceu, de 15%, em 1979, para 22%, em 1999. Ainda que o salário mínimo tenha evitado uma proliferação descontrolada de empregos extremamente precarizados, não foi possível reverter a tendência existente de crescimento dos empregos caracterizados pela baixa remuneração. Além disso, cumpre dizer que os empregos de baixa e média renda se desconectaram do custo de vida, o que agravou, inclusive, os problemas de pobreza e transferência de renda para famílias de renda média. Secundariamente, outro problema crítico repou-

sa numa deterioração das oportunidades e dos padrões de emprego: os empregos de tempo integral, de duração indeterminada, estão cada vez mais escassos, à medida que a legislação trabalhista relacionada à remuneração, à estabilidade no emprego e os direitos, em geral, enfraquecem. Por vezes, os cidadãos do Reino Unido, em ocupações de baixa remuneração, se veem obrigados a aceitar um segundo emprego, temporário ou *zero hora*, enquanto mantém suas esperanças por melhores alternativas no futuro (GRIMSHAW, JOHNSON, KEIZER & RUBERY, 2017; MASON, MAYHEW & OSBORNE, 2008).

O que se observa, portanto, desde 2010, é um progressivo enfraquecimento da legislação trabalhista, no sentido de fragilizar a proteção ao trabalhador. Entre as alterações que merecem destaque estão a facilitação para realizar demissões coletivas, a elevação do tempo mínimo de trabalho para obter elegibilidade à proteção contra a demissão injusta, o fim dos direitos contra demissões coletivas para trabalhadores em contratos de duração determinada, a introdução de taxas de acesso à justiça do trabalho no Reino Unido, a possibilidade de trocar os direitos trabalhistas por ações da empresa, e, por fim, a restrição de benefícios dos trabalhadores que são transferidos de uma empresa para outra (GRIMSHAW, JOHNSON, KEIZER & RUBERY, 2017).

Ao longo das últimas décadas, a substituição dos direitos garantidos em lei por uma regulação fortemente influenciada pelo “mercado” significou o aumento da vulnerabilidade dos trabalhadores. A flexibilização dos direitos trabalhistas diminuiu a necessidade, e a possibilidade, dos empregadores garantirem patamares mais altos de proteção ao emprego. A ideia de criar um mercado de trabalho *business friendly*, mais “amigável” às demandas dos empregadores, terminou por dismantelar a rede mínima de direitos trabalhistas, ao minar o poder que os trabalhadores possuíam em negociações coletivas, fato que prejudica também aqueles que estão sob contratos atípicos. Cumpre salientar que as reformas trabalhistas que flexibilizaram as relações de trabalho no Reino Unido falharam em aumentar as chances de recontração dos indivíduos despedidos. Ao viabilizar – e facilitar – programas de demissão em massa do setor público, as reformas trouxeram consequências deletérias especialmente para o gênero feminino, que possuía grande representatividade neste setor (GRIMSHAW, JOHNSON, KEIZER & RUBERY, 2017).

Por derradeiro, é importante ter em mente que a baixa presença sindical – tanto no local de trabalho, como no âmbito nacional –, em um contexto de flexibilização do mercado de trabalho, agravou a situação de vulnerabilidade em que os trabalhadores se encontraram ao permitir as formas alternativas de contratação. Tal situação, somada a uma falta de fiscalização por parte do poder público, abriu margem para uma considerável liberdade dos empregadores

para elaborar formas flexíveis de contratação – em seus próprios termos. O resultado dessa combinação, como esperado, foi o crescimento dos contratos de trabalho atípicos: contratos *zero hora*, contratos com duração determinada e o falso emprego autônomo. Ou seja, a flexibilidade permissiva surge como um dos fatores chave para determinar as características que as relações de emprego tomaram. Nesse caso, essa permissividade se manifesta nas formas atípicas de emprego e na precarização das condições de trabalho (GRIMSHAW, JOHNSON, KEIZER & RUBERY, 2017).

2.1. Conclusão

Em síntese, a regulação pública do trabalho no Reino Unido é caracterizada pelo grande poder de influência que os empregadores têm para moldar as relações de emprego e as formas de contratação. Ademais, a fraca intervenção governamental no sentido de estruturar uma rede mais ampla de proteção ao emprego levou a um quadro preocupante de deterioração das relações de trabalho no Reino Unido. Esse modelo peculiar de organização da legislação trabalhista e do mercado de trabalho, portanto, impõe desafios: como garantir maiores prerrogativas e direitos para o trabalhador num sistema em que a lógica e a influência do mercado são tão preponderantes? O poder de barganha dos empregadores, junto a uma regulação do trabalho com baixos patamares de proteção, termina por minar a cobertura e a efetividade das negociações coletivas.

Derradeiramente, cumpre dizer que as recontrações estão levando um longo tempo para retornar ao seu período pré-crise, fato indicador de que numa regulação trabalhista fraca – em que se pressupõe maior facilidade para contratação e criação de empregos – não há garantia de estímulo ao emprego. O que realmente acontece, segundo amplas evidências, é que há uma proliferação de empregos precários após a crise de 2008: dos 2,07 milhões de empregos criados durante 2008-2017, quase 50% são autônomos, ao passo que os contratos *zero hora* representam 30% do total. Ou seja, 80% de todos os empregos criados no período são considerados formas de emprego atípicas. O Reino Unido está presenciando o surgimento de uma geração de trabalhadores que possui uma rede de proteção ao emprego, no melhor dos cenários, abaixo dos padrões adequados e, no pior dos cenários, precária ou inexistente.

3. Itália

Nos anos recentes, a Itália vivenciou um período de aprofundamento da heterogeneidade de seu mercado de trabalho, um processo que se manifestou por meio da dualização dos trabalhadores – um mal que também aflige outros paí-

ses da União Europeia. Todavia, se a dualização dos assalariados é um mal que atinge diversos países, a Itália, em especial, sofre também com a diminuição de seu potencial produtivo e a queda no nível de emprego, ao contrário da Alemanha, que, por exemplo, logrou aumentar o potencial de sua economia. Ou seja, o caso italiano é especialmente preocupante: o declínio na produção da economia foi acompanhado de um crescimento significativo do desemprego (FANA, GUARASCIO & CIRILLO, 2017).

A crise financeira de 2008, em particular, trouxe efeitos prejudiciais para a economia Italiana: estima-se que, entre 2008 e 2015, a capacidade produtiva do país tenha encolhido em 20%. Em especial, os impactos negativos na estrutura produtiva reverberaram para o mercado de trabalho. As tendências empregatícias no período pós crise indicam que a taxa de emprego declinou de 62,9%, em 2009, para 60,5%, em 2015. A taxa de desemprego, por sua vez, cresceu cinco pontos percentuais, de 6,7% para 11,9%. Além disso, ao contrário da média registrada para os países da União Europeia, o desemprego dos jovens na Itália saltou de 21,2% para 40,3% nos anos mencionados (FANA, GUARASCIO & CIRILLO, 2017; MAZZUCATO, 2015; CIRILLO & GUARASCIO, 2015).

Nesse contexto de profunda crise econômica, queda na produção e crescimento do desemprego, os países da Europa reagiram por meio de estratégias diferentes. Enquanto a Alemanha procurou adotar uma estratégia baseada em inovações produtivas, outros países preferiram a redução de custos por meio da flexibilização do mercado de trabalho – sendo a Itália um desses países. A periferia da Europa perseguiu a otimização de custos via redução dos custos do trabalho, ao realizar uma série de “reformas estruturais”. Dessa forma, na Itália, as reformas mais relevantes ocorreram em 2012 e 2015 – a “reforma Fornero” e o *Jobs act*, respectivamente. (FANA, GUARASCIO & CIRILLO, 2016; GUARASCIO & SIMONAZZI, 2016; MAZZUCATO, 2015).

Em síntese, as reformas trabalhistas na Itália foram criadas com o intuito de combater os efeitos negativos da crise: o crescimento do desemprego e das formas de empregos precárias. Para tanto, ambas as reformas implementaram medidas que facilitaram o despedimento e reduziram o poder de barganha dos trabalhadores. A lei n. 183/2014 – *Jobs Act* – em especial, visava mitigar os efeitos da crise por meio da desregulamentação do mercado de trabalho. Apenas para ressaltar, as reformas estiveram ancoradas num entendimento de que o desemprego e o mal funcionamento da economia poderiam estar, em parte, relacionados à rigidez do mercado de trabalho italiano e, desse modo, a solução passaria por uma regulação pública do trabalho mais “flexível”. Dentre as medidas implementadas, vale ressaltar: (i) a introdução do *increasing protection contract*, um contrato de trabalho que visava substituir os contratos de trabalho

permanentes, que existiam desde 1970, com o oferecimento de subsídios para aquelas empresas que o adotassem; (ii) também encerrou-se a possibilidade que os trabalhadores sob contratos de duração determinada tinham de requerer a conversão para o contrato permanente, uma vez excedido o tempo limite de uso para o contrato temporário; (iii) por fim, a introdução de *vouchers* como meio de pagamento, uma maneira de remunerar os trabalhadores ocasionais, auxiliares, sem o estabelecimento contratual e sem a necessidade de arcar com as contribuições sociais – à hora definida de 7,50 EUR. Ou seja, as medidas do *Jobs Act* foram no sentido de aumentar a flexibilidade do mercado de trabalho, pois acreditava-se que essa seria a maneira adequada para combater o desemprego, a queda na produtividade e o hiato entre as economias mais avançadas e a economia italiana (FANA, GUARASCIO & CIRILLO, 2016; FANA, GUARASCIO, CIRILLO, 2017; GUARASCIO & SIMONAZZI, 2016).

3.1. Conclusão

As evidências demonstram que as reformas trabalhistas na Itália não produziram os resultados esperados pelos seus defensores. A maior flexibilidade das relações de trabalho e a maior vulnerabilidade dos trabalhadores, junto aos subsídios e as isenções fiscais – sem qualquer contrapartida devida pelos empregadores – não aumentaram o emprego nos grupos mais vulneráveis (jovens e mulheres) e não arrefeceram o crescimento dos empregos precários. Os dados, portanto, demonstram que as reformas trabalhistas contribuíram para a deterioração das condições de emprego e a perda de estabilidade profissional dos trabalhadores (FANA, GUARASCIO & CIRILLO, 2016).

A reforma falhou integralmente em desencorajar os empregadores a oferecer trabalhos temporários, sob contratos atípicos. A parcela de contratos temporários atingiu, em 2015, o maior patamar já registrado: 14% de todos os empregos. Além disso, é preciso salientar que, em 2015, 38% dos contratos de trabalho criados foram empregos de regime de tempo parcial; e, dos empregos cuja carga horária não é parcial, 64% deles são de duração determinada. A reforma trabalhista não teve sucesso algum em diminuir precariedade das relações de trabalho (FANA, GUARASCIO & CIRILLO, 2016).

É seguro concluir que, após a realização das reformas trabalhistas no mercado de trabalho italiano, o crescimento dos empregos seguiu concentrado nos setores de baixa qualificação e pouca tecnologia. Assim, a promessa de que a flexibilização do mercado de trabalho pode dinamizar o crescimento de empregos em setores de alta tecnologia não se concretizou. Ademais, o crescimento do emprego verificado após as reformas não pode ser atribuído às alterações legislativas, pois esse resultado é um produto de tendências estruturais ante-

riores à criação do *Jobs Act*. Por outro lado, o modesto incremento no emprego, verificado em 2015, foi, em larga medida, causado pelos incentivos fiscais concedidos para os empregadores e, portanto, revela um enfraquecimento da criação de empregos (FANA, GUARASCIO & CIRILLO, 2017).

Para terminar, cabe dizer que a estreita relação entre a criação dos novos empregos e a concessão dos incentivos fiscais para os empregadores lança sérias dúvidas sobre o potencial de consolidação dessas oportunidades de trabalho. Além disso, o crescimento dos empregos, que esteve concentrado nos indivíduos mais idosos e menos qualificados – em geral menos produtivos do que a mão de obra mais jovem e qualificada –, sugere uma redução da qualidade dos empregos disponíveis. A generalização do trabalho temporário e inseguro, particularmente a remuneração por *vouchers*, aconteceu em todas as regiões da Itália: um efeito intimamente relacionado às reformas trabalhistas. (FANA, GUARASCIO & CIRILLO, 2017).

4. Espanha

A desregulamentação do mercado de trabalho espanhol não é um processo novo: desde 1980, o país passou por mais de 50 reformas trabalhistas. A primeira reforma, que ampliou a permissividade para a utilização do trabalho temporário ao liberá-lo para trabalhos de qualquer espécie, aconteceu ainda em 1984, sob o governo social democrata, marcando o início do crescimento dos empregos atípicos espanhóis. É preciso também ressaltar que algumas das reformas procuraram mitigar a profunda segmentação e heterogeneidade do mercado de trabalho espanhol, consequências diretas da reforma supramencionada de 1984 (BUSTILLO & ESTEVE, 2017).

É justo dizer que o mercado de trabalho espanhol é caracterizado pela sua elevada parcela de empregos atípicos e formas de trabalho precárias. Após a reforma de 1984, descrita acima, observou-se a generalização das contratações por meio do contrato de trabalho temporário. O crescimento dos contratos de trabalho temporários foi somente interrompido após a crise financeira de 2008, quando houve uma queda vertiginosa do nível de emprego. De qualquer forma, após a crise, os contratos temporários seguiram em ascensão: de 23% para 25% do total do emprego em dois anos (BUSTILLO & ESTEVE, 2017).

Ainda sobre os trabalhos temporários, estudos mostram que, na Espanha, os empregos temporários são caracterizados especialmente por sua curta duração. Em outubro de 2014, por exemplo, 25% dos contratos temporários tinham duração menor do que sete dias. Além disso, apenas 0,4% dos contratos temporários previam uma duração mais longa do que um ano. Ou seja, dado

que, para a maioria dos ingressantes no mercado de trabalho, a entrada nele acontece por meio do trabalho temporário (entre os jovens, principalmente), pode-se esperar que os empregos disponíveis sejam marcados pela insegurança, precariedade e descontinuidade. Há também uma preocupação crescente com a utilização dos contratos de trabalho considerados "autônomos", que parecem estar sendo utilizados para substituir os contratos de trabalho regulares. Na Espanha, estudos chegam a estimar que 13% dos trabalhadores "autônomos" estejam trabalhando quase que exclusivamente para um empregador, um sinal evidente do que se poderia chamar de "falso autônomo". Cumpre lembrar que a transformação de uma relação de trabalho em uma relação puramente mercantil traz implicações negativas para os trabalhadores: modificações na proteção social, nas férias remuneradas e nos benefícios sociais - como o seguro desemprego - deixarão de ser garantidos. Os regimes de trabalho em tempo parcial também têm crescido na Espanha e, se antes da crise sua proporção chegava a 11% do total do emprego, essa parcela subiu para 16%, em 2015. Os dados também mostram que, desses trabalhadores em regime de tempo parcial, 62% estão ocupados dessa maneira pois não encontraram trabalho em tempo integral (BUSTILLO & ESTEVE, 2017). Assim, em diversas dimensões, pode-se observar uma deterioração da estrutura ocupacional espanhola. Cada vez mais, os empregos disponíveis apresentam características que remetem à precariedade e à insegurança profissional.

Após a crise financeira de 2008, a Espanha atingiu níveis consideravelmente baixos em termos do Produto Interno Bruto e, no âmbito do mercado de trabalho, a crise rebaixou os níveis de emprego para o mesmo patamar de 2002. O discurso ortodoxo, conservador, por seu turno, atribuiu a retomada do crescimento às reformas do mercado de trabalho e às medidas de austeridade que foram implementadas. Entre as reformas trabalhistas empreendidas durante o período de crise, merecem destaque: a criação de medidas que facilitam a modificação de condições especificadas no contrato de trabalho (a possibilidade de flexibilizar os termos do contrato) sobre temas como jornada, funções, mobilidade e pagamentos; a imposição de que acordos coletivos no âmbito da firma passem a ter prioridade sobre acordos nacionais, regionais ou setoriais; o fim da necessidade de autorização administrativa para promover demissões coletivas; a criação de medidas que facilitam o despedimento por motivos econômicos, tecnológicos ou organizacionais; a redução do valor de indenização por demissão sem justa causa; a criação de medidas que facilitam o despedimento sem indenização para casos de absenteísmo; a redução de benefícios sociais e remuneração em caso de doença, licença ou afastamento; o aumento das horas trabalhadas para funcionários no setor público; a possibilidade de aumentar o número de horas para trabalhadores em regime de tempo parcial e

a diminuição do período de aviso para mudanças na jornada; a implementação de uma taxa fixa de contribuição social para trabalhadores autônomos; a redução dos subsídios aos sindicatos e para a associação de empregadores; e, por fim, o congelamento do salário mínimo (BUSTILLO & ESTEVE, 2017). Ou seja, as reformas empreendidas no mercado de trabalho espanhol vão no sentido de flexibilizar a regulação pública do trabalho, em claro benefício aos empregadores, que passaram a desfrutar de maior liberdade para estabelecer os termos da jornada, uso, remuneração e demissão da força de trabalho.

As linhas mestras das reformas trabalhistas tiveram dois objetivos principais: em primeiro lugar, aumentar a flexibilidade dos contratos de trabalho com duração indeterminada (que poderiam denominar-se contratos “regulares”), abrindo margem para alterações contratuais e redução de benefícios, mormente em aspectos como condições de trabalho e despedimento. Em segundo lugar, as reformas trabalhistas miraram em desenvolver maneiras de desvalorizar os salários com o intuito de aumentar a competitividade internacional. As reformas caminharam, portanto, no sentido de flexibilizar as condições de trabalho especificadas no contrato, diminuir o poder de barganha dos sindicatos e dos trabalhadores e, por fim, reduzir a proteção social do emprego (BUSTILLO & ESTEVE, 2017).

Desde a década de 1990, diversas reformas no mercado de trabalho foram realizadas com o objetivo de reduzir a segmentação entre os trabalhadores espanhóis. Por um lado, aprovaram medidas para inibir o uso dos contratos temporários (limitação do número de recontrações possíveis para um mesmo empregador e a introdução de um pagamento ao término do contrato); por outro lado, com relação aos contratos de trabalho sem prazo determinado, diminuíram a proteção às demissões e os benefícios concedidos em casos de despedimento sem justa causa. O ideário conservador-liberal supunha que as reformas que flexibilizavam as leis trabalhistas poderiam, de alguma forma, mitigar a dualidade no mercado de trabalho espanhol, simultaneamente atacando a proteção aos empregos sem prazo determinado e acrescentando custos ao trabalho temporário. Entretanto, vale ressaltar que, durante a crise, um terço dos empregos destruídos foram de contratos sem prazo determinado, o que contraria a ideia de que se trata de um segmento superprotegido (BUSTILLO & ESTEVE, 2017).

Após a crise de 2008, num contexto de profundo desalento econômico, a conjugação do desemprego massivo e da menor proteção social aos desocupados, somados às reformas que flexibilizaram as leis do trabalho, aumentaram o poder de barganha das firmas em relação ao poder de negociação dos trabalhadores. Dessa forma, pode-se afirmar que, em parte, o processo de queda

salarial verificado na Europa está relacionado ao menor poder de barganha dos trabalhadores. Ademais, após as reformas, constatou-se que a elasticidade do emprego em relação ao Produto Interno Bruto pouco se alterou, o que releva que as reformas trabalhistas não colaboraram para aumentar o potencial de criar empregos na economia espanhola (CONDE-RUIZ, JIMÉNEZ & JANSEN, 2015; GARCIA, JANSEN & JIMÉNEZ, 2014; KRANZ & PLANAS, 2015; UXÓ, FEBRERO & BERMEJO, 2016).

4.1. Conclusão

Conclui-se que, apesar de a Espanha ter sido um dos países que mais avançou nas reformas que flexibilizaram o mercado de trabalho, não houve compensação em termos de redução do desemprego, nem para a Espanha nem para os outros países que passaram por reformas similares. As reformas que flexibilizaram as leis do trabalho falharam em diminuir a preferência dos empregadores pelo contrato temporário, e tampouco trouxeram impactos positivos no emprego quando se investigam o período pré-crise e o pós-crise. Ainda que a recuperação econômica verificada após a crise tenha aumentado os níveis de emprego, essa retomada foi, em larga medida, apoiada sobre formas de trabalho precárias: a parcela de empregos cuja jornada não é parcial decresceu de 89%, em 2007, para 87,9%, em 2014. Por derradeiro, é preciso ressaltar que a fragmentação do poder de negociação dos trabalhadores num contexto de crise colaborou para a queda salarial, enfraquecendo também a demanda doméstica e minando um processo de recuperação econômica mais acelerado. Nesse sentido, cumpre mencionar que, recentemente, organizações como a OECD e o Banco Central Europeu pediram por aumentos salariais para fortalecer a retomada das economias da Europa – o oposto do que se verificou na Espanha (BUSTILLO & ESTEVE, 2017).

5. México

Tal como em outros países, a reforma trabalhista mexicana pode ser considerada um instrumento para aumentar a flexibilidade das leis trabalhistas. Todavia, a primeira alteração relevante na nova Lei do Trabalho, realizada em 2012, incorpora o conceito de trabalho decente, promovido desde 1999 pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1999). Contudo, o princípio do trabalho digno, uma adequação necessária para qualquer regulamentação no trabalho, não passou de mera declaração de intenção, sem qualquer peso legal. O que se percebe, ao analisar as outras reformas previstas na Lei Federal do Trabalho, é que elas terminam por contradizer o princípio do trabalho digno ao estabelecer

figuras e modalidades trabalhistas que têm pouco a ver com o conceito de trabalho decente ou digno.

Ainda que a reforma trabalhista mexicana tenha provocado mudanças em cerca de 38 modalidades e figuras trabalhistas, merecem destaque: os novos tipos de contrato para formação inicial e sazonal (artigos 25, 35, 39-A, 39-B, 39-C, 39-D e 39-E); os novos critérios para preenchimento de vagas e avanço no emprego, com a antiguidade deixando de ser o fator mais relevante e com maior prioridade para a adequação às tarefas diversas e à produtividade (artigos 39-A, 153-à 153-V, 154); a possibilidade de atribuir aos funcionários tarefas complementares à sua tarefa principal – polivalência (artigo 56 bis); a regulamentação da terceirização, ou subcontratação, o regime de subcontratação do trabalho (artigos 15-A, 15-B, 15-C e 15-D); a redução de salários vencidos, uma vez que o pagamento de salários atrasados só poderá ser feito até por um período máximo de 12 meses (artigos 48, 50, 947); e, por fim, a introdução do salário por unidade de tempo, o pagamento em hora (artigos 48, 50, 947).

De modo geral, as alterações propostas nos referidos artigos da nova lei trabalhista mexicana estabeleceram modalidades de trabalho que não contribuem para aumentar a qualidade dos padrões de emprego, mas, sim, para aumentar a flexibilidade do uso, remuneração e demissão da força de trabalho por meio de: incorporação da terceirização; precarização das relações de trabalho; enfraquecimento dos sindicatos; mudanças institucionais; maior flexibilidade salarial; e alterações com relação à mobilidade do capital e do trabalho. Assim, a reforma trabalhista mexicana tornou-se um instrumento de flexibilidade laboral que, ao incorporar as diversas alterações e modalidades que precarizam as relações de emprego, levou à redução dos custos do trabalho por meio da deterioração da estrutura ocupacional e de remuneração.

Os principais impactos dessas mudanças podem ser vistos sob um lento crescimento econômico, uma maior precarização das relações de trabalho e um aumento na pobreza. Dados recentes da Comissão Econômica para a América Latina (2016) mostram que a desigualdade no México é muito maior do que a média regional; além disso, enquanto a economia mexicana cresceu apenas a uma taxa de 2,6% entre 2004 e 2014, a parcela das 10% famílias mais ricas do país detinha cerca de dois terços de todos os ativos físicos e financeiros. De fato, os dados mais recentes da Pesquisa de Renda e Orçamento Familiares, aplicada pelo governo mexicano em 2016, mostram que os três decis mais altos concentram 63% da renda, e os três decis mais baixos, apenas 9%; e que a renda do decil X é 23,5 vezes maior que a do decil I.

Conforme se observa na história da economia mexicana, a dinâmica e as taxas de crescimento elevadas, verificadas entre 1940 e 1970, nunca se re-

petiram. Nos anos subsequentes, especialmente desde a década de oitenta, que marcam o início das reformas neoliberais, o crescimento diminuiu, ao passo que um setor de exportação vinculado à economia dos Estados Unidos se consolida, mas ao custo da quebra das cadeias produtivas nacionais, da desintegração da capacidade produtiva dos setores primário e secundário, da emergência de um grande setor terciário informal, da precariedade do trabalho e da maior desigualdade de renda.

A questão é determinar o tipo de emprego que está sendo gerado na economia, sem que esse emprego seja dependente da capacidade de crescimento do país. Para responder a esta questão, pode-se observar que, durante o período de reforma trabalhista, a tendência para o crescimento do emprego casual no México é mantida e aprofundada; em 2012, o emprego temporário representava 13,79% do total, enquanto que, em 2014, ele atinge uma maior participação, com 14,25%, para encerrar em 2016 com uma taxa de 13,89%. Isso significa que há um forte crescimento no país de um tipo de emprego mais precário: os contratos temporários.

Tem sido amplamente estudado que, no caso mexicano, são as microempresas – de não mais de dez trabalhadores – que geram a maior parte dos empregos no país. Também foi documentado que esses tipos de empresas se caracterizam pelos empregos mais inseguros. De cada 100 empregos no país, 61 estão nesse tipo de empresa. Ao se considerar, dinamicamente, os aumentos nos empregos, nota-se que as microempresas são as que mais contribuem para a geração de novos empregos. Após a reforma trabalhista, por exemplo, 51% dos novos empregos foram criados nessas empresas.

Outro elemento que caracteriza os novos empregos gerados no país após a reforma do trabalho é o tipo de contrato. É possível confirmar que as microempresas são caracterizadas pelo fato de que a grande maioria de seus trabalhadores não têm contrato formal. Em 2005, 76,7% dos trabalhadores que não possuíam contrato formal trabalhavam nas microempresas; em 2012, essa porcentagem aumentou para 81,6% dos trabalhadores; e, em 2016, quatro anos após a reforma trabalhista, essa porcentagem aumentou ligeiramente para 82,2%. O fato de os trabalhadores não terem um contrato é um problema relevante, uma vez que este instrumento jurídico constitui a base para que os trabalhadores tenham direitos e possam exigí-los.

5.1. Conclusão

Sem dúvida, o principal problema enfrentado pelos trabalhadores mexicanos no processo de precarização deflagrado após a reforma do trabalho tem sido a deterioração de sua renda real. De acordo com a informação da Pesquisa de

Ocupação, em 2005 os trabalhadores assalariados obtiveram, mensalmente, \$ 5.405 (US\$ 479 dólares) em termos reais. Em 2016 esse valor foi de apenas \$ 4.836 (US\$ 262).

A maior insegurança no emprego, após a implementação da reforma trabalhista, se expressa de maneira evidente no maior crescimento do emprego de microempresas de menos de dez pessoas, que se caracterizam por ter as piores condições de trabalho no país. Nessas empresas não há contratos escritos, há uma grande quantidade de trabalho temporário e não há sindicalização.

Mas, acima de tudo, a reforma trabalhista tornou-se o meio pelo qual uma estratégia de controle de salários foi consolidada no México, através da qual se buscou manter a competitividade comercial artificialmente, oferecendo mão-de-obra barata para grandes empresas investidoras. A reforma trabalhista não conseguiu mudar o fato de que houve uma queda da renda real dos trabalhadores por mais de trinta anos.

A reforma trabalhista também não conseguiu reforçar sua declaração de trabalho decente na nova Lei Federal do Trabalho, que procurava a eliminação da discriminação contra as mulheres. As mulheres não só continuam a ganhar menos do que os homens, mas também a disparidade de gênero se ampliou, apesar da reforma trabalhista. Em essência, a reforma trabalhista mexicana vai na contramão da declaração de trabalho decente, legalizando as modalidades de contrato que evidentemente tornam precárias as relações de trabalho, como a terceirização, a subcontratação e os contratos de teste, entre outras modalidades autorizadas até a data.

6. Chile

No dia 11 de setembro de 1973, a derrubada do presidente Allende significou o início de um período obscuro para os trabalhadores chilenos. As conquistas trabalhistas, que desde 1930 garantiam direitos ao trabalhador individual e à classe trabalhadora pela via da organização sindical, foram destruídas pela junta encabeçada por Augusto Pinochet. Em 1979, por exemplo, emitiu-se o chamado Plano Trabalhista, que restringiu a possibilidade de contratos coletivos somente ao nível da empresa, minando a força da barganha coletiva, dificultando a criação de sindicatos, entre outros fatores limitantes. Além disso, o Plano Trabalhista permitiu a demissão irrestrita dos trabalhadores, com limitações aos pagamentos de indenização. Desde então, todas as tentativas para revogar esse plano têm sido infrutíferas (PÉREZ AHUMADA, 2017).

Sobre a flexibilidade na jornada de trabalho, a reforma trabalhista no Chile forneceu total reconhecimento para os contratos em regime de tempo

parcial, eliminou a necessidade de se estabelecerem acordos sobre as horas extras nas negociações coletivas, e também aumentou as restrições para se considerar o domingo como um dia de descanso. No que tange à flexibilidade salarial, introduziram-se diversas possibilidades de remuneração flexível para os trabalhadores (com exceção do pagamento do salário mínimo), e introduziu-se a remuneração por resultado (peça, mensuração do trabalho específico ou comissões). Ainda acerca da flexibilidade funcional, o contrato de trabalho passou a ter a possibilidade de indicar duas ou mais funções específicas para o trabalhador, complementares ou alternadas; e a nova regulação para os subcontratados e os terceirizados passou a impedir que eles se beneficiem das negociações coletivas feitas pela empresa contratante – tampouco há necessidade de equiparar os direitos entre os trabalhadores da contratante e dos subcontratados. Por fim, a flexibilidade externa, ou numérica: não há necessidade de justificação para a contratação por peça ou por serviço para um emprego de duração determinada. Em síntese, para os empregadores – que já arcam com valores baixos por verbas de despedimento – os resultados foram: maior possibilidade para se manejar a força de trabalho por meio dos diversos contratos; a possibilidade de transferir grande parte dos riscos para os trabalhadores, ao estabelecer um pagamento mínimo com o resto do salário condicionado ao lucro e ao resultado da empresa; e, por fim, a possibilidade de contratar funcionários para diversas funções, de forma a maximizar a realização das tarefas, mesmo com menos funcionários (ARELLANO & GAMONAL, 2017).

6.1. Conclusão

O resultado da maior flexibilidade das leis trabalhistas foi um enorme grau de precariedade nas relações de trabalho, conforme demonstram Arellano e Gamonal (2017):

Em 2013 uma porcentagem significativa dos chilenos ganham o salário mínimo, ou seja, um total de 1.086.162 pessoas, considerando-se todos os trabalhadores dependentes que trabalham no setor privado (incluindo empregados domésticos e funcionários de empresas externas do setor público). Além disso, 74% dos trabalhadores dependentes do setor privado ganham menos de \$ 357 mil pesos chilenos (US\$ 760 em 2013).

O Chile é um país com um elevado custo de vida: o salário mínimo, em novembro de 2015, é de \$ 241.000 pesos chilenos, ou US\$ 337. Descontando-se o pagamento das contribuições sociais, é apenas suficiente para um quilo de pão por dia, duas passagens diárias para ir e voltar do trabalho e para o aluguel de um apartamento minúsculo por US\$ 180.

Atualmente, no Chile, 10% dos mais ricos ganham 53 vezes mais do que os 10% mais pobres e, embora as grandes empresas tenham feito grandes lucros durante os anos de crescimento, os salários dos trabalhadores diminuíram 18% entre 1994 e 2006. Os 10% mais ricos da população chilena excedem a renda média da Noruega, e os 10% mais pobres alcançam apenas o da Costa do Marfim. A grande maioria (60%) tem a renda média de Angola. Estes são os níveis de desigualdade, embora o PIB chileno tenha excedido 200 mil milhões de dólares em 2010.

As taxas de trabalho infantil tampouco são mais encorajadoras. O dado é de não menos de 219.000 meninos e meninas trabalhando (6,6% do total de menos de dezoito anos), de acordo com um recente relatório da OIT. Deles, 94.000 são menores de 14 anos e 125 mil estão fazendo um trabalho perigoso. Além disso, 11% das meninas menores de 14 anos realizam tarefas domésticas por mais de vinte e uma horas por semana.

Diante deste panorama, vale também lembrar a avaliação positiva desta regulação do trabalho por economistas neoliberais (COLOMA & ROJAS, 2000), que utilizam os mesmos argumentos que apoiaram as mudanças da CLT no Brasil, já que, segundo eles, o Código do Trabalho colocaria o Chile “na vanguarda da modernidade das leis trabalhistas”.

Como um analista observou, as formas da flexibilidade do trabalho no Chile exacerbaram as condições frágeis dos trabalhadores (POSNER, 2017). Portanto, a adesão contínua do Chile a um mercado de trabalho flexibilizado deve ser entendida não em termos de sua capacidade de reduzir a desigualdade ou gerar emprego. Em vez disso, deve ser entendida como o produto de vários fatores inter-relacionados: (1) a capacidade do setor empresarial de proteger seus interesses através da aliança com os parlamentares da direita, que vem dos tempos da ditadura; (2) a restrição da *Concertación*¹ para não entrar em conflito com os interesses do setor de negócios, com a finalidade de manter a estabilidade política e econômica; e (3) a fraqueza das organizações coletivas dos trabalhadores, resultando na perpetuação do regime de trabalho da era de Pinochet e da sua própria incapacidade de se adaptar profundamente ao Chile sob condições de trabalho completamente alteradas.

Considerações finais

Os resultados anunciados nunca foram atingidos, e as condições dos trabalhadores foram se deteriorando. Os dados apresentados esclarecem que, após o período que se seguiu às modificações legislativas, não há prova alguma de que

1 Nome dado a um agrupamento de partidos de centro-esquerda desde a redemocratização.

a flexibilização das leis trabalhistas traga resultados positivos para o crescimento econômico, para a diminuição das desigualdades e para menores taxas de desemprego. Por outro lado, há fartas evidências de que a redução da proteção ao emprego agrava a proliferação dos empregos precários, traz o aumento da desigualdade e a piora na segmentação do mercado de trabalho.

Na Alemanha, as reformas dos anos 2000 aumentaram a inclinação dos desempregados a aceitar qualquer tipo de oferta de emprego, sem restrições a ocupação, qualificação ou salários; reduziram os benefícios sociais; e, ademais, impuseram restrições à aposentadoria. Dos empregos criados entre 2000 e 2015, mais de 60% são contratos temporários, contratos de prazo fixo, pequenos serviços ou trabalho em regime de tempo parcial (meio período). As reformas tiveram um papel fundamental no agravamento da tendência de crescimento de contratos atípicos.

No Reino Unido, um dos membros da União Europeia com o mercado de trabalho mais flexível no que diz respeito à contratação e à demissão, tampouco se verificaram resultados positivos. As reformas de Margareth Thatcher, combinadas às novas reformas, desde 2010, fragilizaram a proteção ao trabalhador e deterioraram as condições de trabalho. Os dados demonstram que, dos empregos criados durante 2008-2017, os autônomos são quase 50%, enquanto os contratos “zero-hora” são 30%. Ou seja, 80% dos empregos criados no período são considerados contratos atípicos.

Na Itália, as reformas empreendidas não produziram o impacto esperado de aumentar o emprego nos grupos mais vulneráveis, ao passo que o crescimento do emprego seguiu sua trajetória via empregos precários, marcados pela descontinuidade, concentrados em setores de baixa qualificação e pouca tecnologia. A Itália é mais um caso que corrobora a hipótese de que não há evidências de que a flexibilização da regulação pública do trabalho traga melhores resultados nos níveis de emprego.

Na Espanha, país em que as reformas do mercado de trabalho mais avançaram, não houve compensação em termos de redução do desemprego. As reformas falharam em diminuir o emprego temporário e fracassaram em impactar positivamente o emprego. Ainda que a recuperação econômica tenha aumentado o nível de emprego, a retomada se baseou, em larga medida, nos empregos precários. A fragmentação do poder de barganha dos trabalhadores colaborou para a deflação salarial, enfraquecendo a demanda doméstica e minando um processo de recuperação econômica mais acelerado.

No Chile, a derrubada do Presidente Allende, em 1973, significou o início de um período obscuro para os trabalhadores, uma vez que as conquistas dos trabalhadores, que vinham desde a década de 1930, foram destruídas por

Pinochet. Desde então, as tentativas de se retomar a proteção aos trabalhadores foram infrutíferas. Os resultados são um enorme grau de precariedade e grande parte dos trabalhadores auferindo não mais do que o salário mínimo em um país com elevado custo de vida.

No México, a reforma trabalhista, empreendida em 2012, aumentou a possibilidade de terceirizar os trabalhadores e introduziu a possibilidade de remuneração por horas. A reforma trabalhista se tornou um instrumento de flexibilidade laboral, ao incorporar modalidades de empregos precários e contratos atípicos. Os impactos mais visíveis das alterações foram um lento crescimento econômico, maior precarização da força de trabalho e aumento da pobreza. Um dos problemas principais após a reforma tem sido a deterioração da renda real dos trabalhadores.

Todas as evidências indicam que a flexibilização das leis trabalhistas produz resultados negativos. Os dados mostram efeitos danosos no mercado de trabalho, na estrutura social e para a desigualdade entre os trabalhadores. Pode-se afirmar, seguramente, que a retirada de direitos trabalhistas não aumenta o nível de emprego, não aumenta o crescimento econômico e não diminui a precariedade ocupacional.

Referências bibliográficas:

- ADISSON, J. T.; SIEBERT, W. S. Labor market reform in the United Kingdom: from Thatcher to Blair. *Journal of Private Enterprise*, vol. 15, p. 1-34. Chattanooga/ Tennessee: Spring, 2000.
- ARELLANO, O. P.; GAMONAL, C. S. Flexibilidad y Desigualdad Laboral en Chile. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, XLX (149), p. 555-579. México: UNAM, 2017.
- BUSTILLO, R. M.; ESTEVE, F. The neverending story. Labour market deregulation and the performance of the spanish labour market. In: A. Piasna; M. Myant (Eds.), *Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation*. Bruxelas: ETUI, 2017.
- CARD, D.; HEINING, J.; KLINE, P. Workplace heterogeneity and the rise of german wage inequality, *Quarterly Journal of Economics*, 128 (3), p. 967-1015. Oxford: Oxford University Press, 2013.
- CIRILLO, V.; GUARASCIO, D. Jobs and competitiveness in a polarised Europe. *Intereconomics*, 50 (3), 156-160. Leibniz Information Centre for Economics, 2015.
- COLOMA, F.; ROJAS, P. Evolución del Mercado Laboral en Chile: Reformas y Resultados. In Felipe Larraín B.; Rodrigo Vergara M. (Eds.), *La Transformación Económica de Chile*, p. 491-540. Santiago de Chile: Centro de Estudios Públicos, 2000. Retrieved from http://www.cepchile.cl/dms/archivo_3265_1618/12_coloma.pdf
- CONDE-RUIZ, J. I.; JIMÉNEZ, S.; JANSEN M. Waterloo laboral. 2015. <http://nadaesgratis.es/jignacio-conde-ruiz/waterloo-laboral>.

- DEAKIN, S. Addressing Labour Market Segmentation: The Role of Labour Law. *Working paper*, 52. Geneva: Governance and Tripartism Department International Labour Office, 2013
- DE ESTEFANO, Valerio. A Tale of Oversimplification and Deregulation: The Mainstream Approach to Labour Market Segmentation and Recent Responses to the Crisis in European Countries. *Industrial Law Journal*, Volume 43, Issue 3, 1. Oxford: Industrial Law Society, September 2014, Pages 253–285, <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwu014>
- FANA, M.; GUARASCIO, D.; CIRILLO, V. Did Italy need more labour flexibility?, *Intereconomics*, 51 (2), p. 79-86. Leibniz Information Centre for Economics, 2016.
- FANA, M.; GUARASCIO, D.; CIRILLO, V. The crisis and labour Market reform in Italy: a regional analysis of the jobs act. In A. Piasna; M. Myant (Eds.), *Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation*. Bruxelas: ETUI. 2017
- FELBERMAYR, G.; BAUMGARTEN, D.; LEHWALD, S. *Increasing wage inequality in Germany: what role does global trade play?* Gütersloh: Bertelsmann Stiftung, 2015.
- FERNÁNDEZ, Kranz D.; RODRIGUEZ, Planas N. Cuáles son las consecuencias de terminar los estudios en un contexto de crisis económica en España?, *Cuadernos de Información Económica*,(249), p. 53-62. Madri: CECA, 2015.
- GARCÍA, J. I.; JANSEN, M.; JIMÉNEZ, S. (2014). El derrumbe de los salarios iniciales, Nadaesgratis.<http://nadaesgratis.es/sergi-jimenez/el-derrumbe-de-los-salarios-iniciales>
- GUARASCIO, D.; SIMONAZZI, A. (2016). A polarized country in a polarized Europe: an industrial policy for Italy's renaissance. *Economia e Politica Industriale*, 43 (3), 315-322 51 (2), p. 79-86.
- GLYN, A.; HOWELL, D.; SCHMITT, J.; GLYN, A.; HOWELL, D.; SCHMITT, J. The Vulnerable Economic Mainstream Labor Market Reforms Orthodox Tale. *Challenge*, 49 (2), p. 5-22. 2006.
- GRIMSHAW, D.; JOHNSON, M.; KEIZER, A.; RUBERY, J. The governance of employment protection in the UK: how the state and employers are undermining decent standards. In. A. Piasna; M. Myant (Orgs.), *Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation*. Bruxelas: ETUI. 2017
- HOWELL, D. R. *The New OECD Jobs Report: More Reliable Evidence and More Balanced Assessments*. Toronto: OECD Forum on the New Jobs Strategy, 2006.
- HOWELL, D. R.; BAKER, D.; GLYN, A.; SCHMITT, J. (2007). Are Protective Labor Market Institutions at the Root of Unemployment? A Critical Review of the Evidence. *Capitalism and Society*, 2 (1), p. 1-71. <https://doi.org/10.2202/1932-0213.1022>
- JAERHLING, K. The atypical and gendered 'employment miracle' in Germany: a result of employment protection reforms or long term structural changes? In: A. Piasna; M. Myant (Orgs.), *Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation*. Bruxelas: ETUI. 2017.
- JAHN, E. J.; WEBER, E. Identifying the substitution effect of temporary agency employment. *IZA Discussion Paper* 6471. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, 2012.

- MASON, G.; MAYHEW, K.; OSBORNE, M. Low-paid work in the UK: an overview. In C. Lloyd; G. Mason; K. Mayhew (Eds.), *Low-wage work in the UK*. New York: Russell Sage Foundation, 2008, p. 41-95.
- MAZZUCATO, M.; CIMOLI, M.; DOSI, G.; STIGLITZ, J. E.; LANDESMANN, M.A., PIATA, M.; WALZ, R.; PAGE, T. (2015), Which industrial policy does Europe need?. *Intereconomics*, 50 (3), 120-155.
- MUNOZ DE BUSTILLO, R.; PINTO HERNÁNDEZ, F. (2016). Reducing precarious work in Europe through social dialogue: precarious employment in Spain. Bruxelas. <http://www.research.mbs.ac.uk/>
- OECD (2006). Reassessing the Role of Policies and Institutions for Labour Market Performance : A Quantitative Analysis. *OECD Employment Outlook 2006*, p. 207-231. Retrieved from <http://www.oecd.org/els/emp/oecdemploymentoutlook2006.htm>
- OECD (2007). *More Jobs but Less Productive? The Impact of Labour Market Policies*. OECD Employment Outlook, 2007
- PÉREZ AHUMADA, P. *Business, workers, and the class politics of labor reforms in Chile, 1973 - 2016*. San Diego: California State University San Diego, 2017.
- PIASNA, A; MYANT, M. *Introduction*. In A. Piasna; M. Myant (Eds.), *Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation*. Bruxelas: ETUI, 2017.
- POSNER, P. W. Labour market flexibility, employment and inequality: lessons from Chile. *New Political Economy*, 22 (2), p. 237-256. 2017. <https://doi.org/10.1080/13563467.2016.1216534>
- UXÓ, J; FEBRERO, E; BERMEJO, F. Crisis, unemployment and internal devaluation in Spain. In M. Myant, S. Theodoropoulou, A. Piasna (Eds.), *Unemployment, internal devaluation and labour market deregulation in Europe*. Bruxelas: ETUI, 2016, p. 127-168.

Capítulo 7

O impacto de algumas reformas
trabalhistas na regulação e nas
instituições públicas do trabalho
em diálogo comparado

O impacto de algumas reformas trabalhistas na regulação e nas instituições públicas do trabalho em diálogo comparado

Magda Barros Biavaschi
Elaine D'Ávila Coelho
Alisson Droppa
Tomás Rigoletto Pernías¹

Introdução

Em diálogo com o capítulo anterior deste livro, que analisa os impactos econômicos de reformas trabalhistas efetivadas em alguns países latino-americanos e europeus, discutem-se aqui aspectos referentes ao conteúdo das alterações que essas reformas produziram no sistema de regulação trabalhista e no papel das instituições públicas do trabalho, com foco na Justiça do Trabalho e na judicialização dos conflitos.

Em linhas gerais, ressalvadas as especificidades de cada país, percebe-se que os argumentos em defesa dessas reformas centram-se em temas como: ampliação do acesso ao mercado de trabalho via legislação e fiscalizações menos rígidas; “modernização” da legislação e da Justiça do Trabalho para melhor adequá-la ao estágio atual do capitalismo; retirada dos obstáculos ao “livre” encontro das vontades individuais e fortalecimento das negociações entre patrões e empregados como forma de ampliar o emprego e a produtividade; busca de “segurança jurídica”, partindo da ideia de que a excessiva judicialização dos conflitos trabalhistas é fator de insegurança e contribui para afastar os investimentos externos; e retirada dos freios ao despedimento (em especial nas reformas europeias, em que há direito ao emprego).

¹ Contribuíram para a elaboração do presente texto, pesquisadores e alunos integrantes do GT Reforma Trabalhista, do CESIT/IE/UNICAMP: Marilane Teixeira, Ana Paula Alvarenga, Ana Paula Guidolin, Carolina Michelman, Ludmila Abílio e Marina Sampaio.

Para os objetivos deste estudo, apresentam-se os principais conteúdos das reformas aprovadas e em andamento na Argentina², bem como das efetivadas no Chile, Brasil, México, Espanha, Reino Unido e Itália nas últimas décadas, destacando-se³: seus argumentos e promessas, pontos de similitude e divergências, e seus impactos nas instituições públicas e na judicialização dos conflitos do trabalho. Os dados foram extraídos, principalmente, de relatórios disponibilizados pelo sistema judicial dos países, publicados em suas páginas de internet, e de bibliografias específicas sobre as reformas que evidenciam diferenças nas estruturas legais. Essa diversidade, ainda que traga dificuldades para a comparação entre os países acerca dos impactos das reformas, não impediram que se procedesse ao relato das alterações (e suas consequências), as quais, em regra, visaram reduzir o papel do Estado como agente que dá eficácia às normas de proteção ao trabalho.

Todas as reformas estudadas, guardadas as especificidades e sistemas jurídicos próprios, têm significado um profundo ataque ao sistema de proteção social que inclui a regulação e as instituições públicas que atuam no mundo do trabalho. No Brasil essas instituições são: Sistema Federal de Fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, MTE; Ministério Público do Trabalho, MPT; Justiça do Trabalho; e os Sindicatos. Já o sistema de inspeção inclui o MPT e a Fiscalização do MTE, que, respectivamente, nos âmbitos coletivo e individual, preventiva e coibitivamente, fiscalizam o cumprimento das normas trabalhistas.

Os dados obtidos mostram que, com ressalva ao Reino Unido, como se verá, os números da judicialização não foram reduzidos a partir das reformas. Ainda contrariamente ao apregoado, o que se constata nos países analisados, em maior ou menor grau, é a fragilização da vida dos trabalhadores diante de caminhada regressiva que fere os princípios da dignidade humana e do valor social do trabalho. Essas e outras questões são objeto deste texto, sublinhando-se, desde logo, que as reformas, longe de trazerem solução para os problemas econômicos e institucionais vivenciados nos países que as adotaram, geraram mais distorções sociais.⁴

2 Importante assinalar que, depois dos incidentes de dezembro de 2017, com expressivas manifestações de rua, o Presidente Macri suspendeu o andamento da reforma trabalhista, questionada duramente pela sociedade e por uma parcela expressiva do sindicalismo, sendo possível que fatie tal proposta para facilitar tanto sua tramitação resistida, quanto sua aprovação. É importante acompanhar esses desdobramentos.

3 Dos países analisados na Parte 01, exclui-se a Alemanha, em face da especificidade de seu sistema, das reformas e da ausência de dados que autorizem diálogos comparativos.

4 O que evidencia a hipótese de que, para o enfrentamento dos problemas que as reformas prometem resolver, faz-se necessário um projeto de desenvolvimento que atue em toda economia, não só no mercado de trabalho, tendo no Estado a condição de indutor do crescimento e do investimento.

Inicialmente tratam-se, aqui, de certas reformas na América Latina, principiando pelo Brasil. Seguem-se aquelas efetivadas em alguns países europeus, trazendo-se ao debate elementos que permitem sejam aprofundados estudos sobre as consequências dessas alterações e a relevância de se constituir um arcabouço jurídico que contribua para assegurar o patamar civilizatório mínimo de direitos e colocar limites à ação predatória de um capitalismo sem peias.

1. A reforma trabalhista no Brasil

A reforma brasileira, introduzida por lei infraconstitucional (Lei 13.467/2017), trouxe como uma das justificativas a busca da “segurança jurídica” na medida em que, segundo seus defensores, a excessiva judicialização dos conflitos e a atuação da Justiça do Trabalho em dissintonia com a “modernidade” estariam a gerar inseguranças e a afastar os investimentos necessários ao desenvolvimento. Daí porque vários dos dispositivos da lei da reforma, de forma direta ou indireta dirigem-se a reduzir o papel da Justiça do Trabalho, e a limitar seus espaços de atuação. E o fazem, quer restringindo as vias de acesso ao Judiciário Trabalhista, ao impor ônus às reclamações; quer reduzindo as atribuições dessa instituição e as possibilidades interpretativas de seus magistrados; quer translocando as fontes do Direito do Trabalho para além da lei universal e, mesmo, em determinados aspectos, para além do negociado coletivamente.

Ao definir como prevalente a norma individual produzida no “livre” encontro das vontades de empregados e empregadores, a reforma participa de um movimento regressivo que viola os princípios do Direito do Trabalho, os constitucionais (Constituição de 1988) e os tratados e convenções internacionais.

1.1. Aspectos gerais da reforma brasileira e a falácia dos argumentos

A essência da reforma trabalhista brasileira está, pois, no “livre” encontro das vontades individuais dos empregados e dos empregadores que, em espaço sem obstáculos ao seu “livre trânsito”, produzem normas que regerão “harmonicamente” as relações entre compradores e vendedores da força de trabalho, desmontando a tela pública de proteção que fundamenta o sistema de relações de trabalho (BIAVASCHI, 2017, p.183-184).

Em cenário de profunda crise, a avalanche neoliberal que chegara ao País na década de 1990 e que vinha sofrendo resistência em muitos de seus aspectos, voltou a produzir efeitos com força a partir do *impeachment* da Presidenta Dilma Rousseff. Reformas estruturais demandadas pelos setores econômicos e financeiros foram encaminhadas ao Parlamento. Essa visão de

conjunto é importante quando se tem claro que o direito, por um lado, é um nível do todo social e, por outro, que não se pode interpretá-lo *em tiras* (GRAU, 2002). Daí se compreender a reforma trabalhista de forma sistêmica, englobando tanto o texto específico da Lei nº 13.467/2017 quanto um conjunto de políticas estruturais e projetos de lei que tendem a impactar negativamente os “instrumentos que sustentam o Estado indutor do crescimento econômico e promotor das políticas sociais” (ROSSI & MELLO, 2017).

A “reforma trabalhista” aprovada apresenta conteúdo que regride aos patamares do Código Civil Brasileiro de 1916. Esse regresso fica claro, por exemplo, ao impor aos juízes e tribunais que se limitem a aplicar somente os “aspectos formais da manifestação de vontade, ainda que os instrumentos decorrentes da negociação coletiva violem os princípios do não retrocesso social e da estabilidade das relações sociais” (TEIXEIRA ET AL., 2017). Ou seja: dirige-se à Justiça do Trabalho cujas decisões, de forma majoritária, compreendem os sistemas da Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, e da Constituição de 1988, dando prevalência – à luz de seus princípios – às negociações coletivas, desde que respeitado o patamar civilizatório mínimo conquistado. Assim fazendo, a lei da reforma abandona os fundamentos da República inscritos na Constituição de 1988 (artigo 1º, III e IV e artigo 3º, I, III, IV), na contramão da caminhada redutora das desigualdades sociais (TEIXEIRA ET AL., 2017).

Os argumentos favoráveis à reforma centram-se na “modernização” da legislação para ser atualizada às exigências do capitalismo contemporâneo. Para tanto, e como estímulo ao crescimento econômico, seria necessário retirar a “rigidez” impeditiva da ampliação dos postos de trabalho. Ainda, na defesa da necessária “segurança jurídica”, a judicialização dos conflitos trabalhistas e as decisões da Justiça do Trabalho aparecem como elementos de ampliação da insegurança que desestimularia os investimentos e o crescimento econômico. São argumentos que, de certa maneira, já apareciam quando das reformas liberalizantes da década de 1990, como aponta o *Dossiê Reforma Trabalhista*, do GT Reforma Trabalhista do CESIT/IE/UNICAMP (GALVÃO, KREIN, BIAVASCHI & TEIXEIRA, 2017). Naquele *Dossiê* são analisadas as falácias de tais argumentos, sintetizados nas afirmativas: 1. Flexibilizar a tela de proteção do trabalho é imprescindível para gerar emprego e melhorar a produtividade; 2. A legislação é rígida e precisa ser “modernizada”; 3. Salários baixos geram mais empregos; 4. O Brasil é campeão na judicialização dos conflitos trabalhistas, o que contribui para gerar mais insegurança.

São falsas ideias desnudadas, sobretudo, pelo desempenho da economia brasileira em período recente, quando houve crescimento econômico, elevação da renda do trabalhador, formalização dos contratos e baixo desemprego, estan-

do em vigor a mesma tela de direitos responsabilizada pelo desemprego e pela insegurança. Na realidade, a reforma objetiva atingir a regulação e as instituições públicas, especificamente a Justiça do Trabalho, introduzindo impedimentos ao seu acesso. Por outro lado, a litigiosidade não decorre do detalhamento acentuado das obrigações trabalhistas, mas do descumprimento sistemático das normas de proteção ao trabalho. Esse incremento de demandas se dá *pari passu* com o aumento das despedidas e dos descumprimentos à legislação, em um país em que as baixas penalidades não desestimulam a lesão a direitos.

Como evidenciam os dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), objeto de exame a seguir, grande parte das reclamationárias busca o pagamento de parcelas devidas nas despedidas, horas extras e reconhecimento do vínculo de emprego burlado. Portanto, a segurança jurídica almejada é a liberdade de descumprir a tela mínima de proteção ao trabalho, deixando o trabalhador em absoluta insegurança e instabilidade.

Já o “livre encontro” das vontades individuais para além do negociado sobre o legislado evidencia a guinada privatista. Quanto à negociação coletiva, o sistema incorporado pela Constituição de 1988 a prioriza desde que respeite o patamar legal mínimo civilizatório. Já a lei da reforma busca desconstituir esse sistema, atribuindo-lhe prevalência sobre a lei universal. Por outro lado, a flexibilidade é componente estrutural do mercado de trabalho brasileiro, assentado em intensa rotatividade da mão de obra e rapidez dos ajustes no nível de emprego, com traços estruturais de fragilidade, baixos salários e grande heterogeneidade, reforçando a importância da regulação pública e das instituições que a concretizem (TEIXEIRA ET AL., 2017).

Com profundas contradições em seu texto, a lei da reforma, conquanto fundamentada na necessidade da manifestação livre das vontades e do fortalecimento dos sindicatos, limita a participação dos sindicatos dos trabalhadores (ex. assistência às rescisões de empregados com mais de ano de contrato). Para completar, elimina sua fonte de custeio. São circunstâncias que levam a afirmar que os atores atingidos pela reforma são: a legislação pública do trabalho, as organizações sindicais dos trabalhadores, e as instituições incumbidas de fiscalizar a observância da regulação de proteção ao trabalho e concretizá-la nas decisões judiciais.

1.2. A reforma brasileira e a judicialização dos conflitos trabalhistas

Afirmam, os defensores da reforma, que a CLT e a Justiça do Trabalho são responsáveis pela litigiosidade crescente. Argumentam que o conteúdo da regulação e as decisões judiciais estimulam essa litigiosidade, produzindo

insegurança. Daí a adoção de medidas que colocam obstáculos às reclamações, exigindo, por exemplo, pagamento de custas pelo reclamante quando dos arquivamentos por ausência injustificada à audiência, mesmo sendo beneficiário da Justiça Gratuita, o que afeta o sistema e inviabiliza a concretização da garantia constitucional de acesso ao Judiciário. Ainda, apontando para a gratuidade como estímulo à litigiosidade, a reforma dispõe que mesmo tais beneficiários de Justiça Gratuita serão responsáveis pelos honorários periciais quando sucumbentes no pedido objeto de perícia, estabelecendo, inclusive, que possam ser deduzidos do crédito reconhecido na sentença. Na mesma linha está a sucumbência recíproca, com condenação em honorários do advogado da parte contrária e possibilidade de dedução do valor correspondente do crédito reconhecido judicialmente.

Em outra frente, afirmam que os magistrados e os ministros do TST, ao interpretarem as normas e editarem Súmulas, extrapolam na função de intérpretes, em verdadeiro “ativismo judicial” que precisa ser contido. Daí os mecanismos que estimulam a solução extrajudicial dos conflitos, com adoção, inclusive, do Processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo Extrajudicial que, além de institucionalizar as possibilidades de fraude a direitos via acordos homologados sem haver conflito, poderá provocar um aumento de processos na Justiça do Trabalho, transformando-a em órgão homologador de acordos extrajudiciais, privados e potencialmente lesivos a direitos.

Com o objetivo de controlar esse “ativismo judicial”, a lei da reforma coloca limites à atuação dos magistrados ao determinar, por exemplo, que Súmulas e enunciados de jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e dos Tribunais Regionais (TRT’s) não poderão restringir direitos legalmente previstos (o que é óbvio) nem criar obrigações não previstas em lei, limitando a jurisprudência. Estabelece também a tarifação do dano moral. Além disso, dispõe que, no exame de convenção ou acordo coletivo, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitando o artigo 104 da Lei nº 10.406/2002 (Código Civil), balizando sua atuação no princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. Desconsiderando que o princípio da autonomia das vontades é expressão do princípio da proteção, e reforma traz para as relações de trabalho o *pacta sunt servanda* que supõe a igualdade das partes.

Com tais objetivos, ainda há artigos que: limitam o poder do juiz; restringem a desconsideração da personalidade jurídica (responsabilizar o sócio pelas dívidas não cumpridas da pessoa jurídica); definem o uso da Taxa Referencial (TR) para atualização do crédito trabalhista; e, impedem inserção dos

executados no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT), em cartório de protesto ou sistemas dos órgãos de proteção ao crédito antes de 45 dias a contar da citação. Na linha da “ineficiência”, inclui normas sobre execução, retirando do Juiz seu poder/dever de promovê-la de ofício, independentemente da provocação da parte.

Dados do CNJ e do TST evidenciam a falácia dos argumentos justificadores dessas medidas. É importante referir que, de 2008 a 2013, o número de magistrados por habitante era crescente, subindo de 1,75 por 100 mil habitantes em 2008 para 2,04 em 2012. No entanto, a partir de 2013 começa a decrescer, baixando para 1,97; depois, para 1,95 em 2014; para 1,93, em 2015; e para 1,92 por 100 mil habitantes, em 2017, deixando claro o paulatino desaparelhamento e a sobrecarga da instituição.⁵ Enquanto isso, o número de processos aumentou. Durante o ano de 2016 ingressaram 29,4 milhões de processos e foram baixados 29,4 milhões. Em relação a 2015, isso representou um crescimento da ordem de 5,6% nos ingressos, mas apenas 2,7% nas baixas. Portanto, mesmo tendo baixado praticamente o mesmo quantitativo ingressado, em números absolutos, o estoque de processos cresceu em 2,7 milhões, chegando no final de 2016 a 79,7 milhões aguardando alguma solução definitiva.⁶

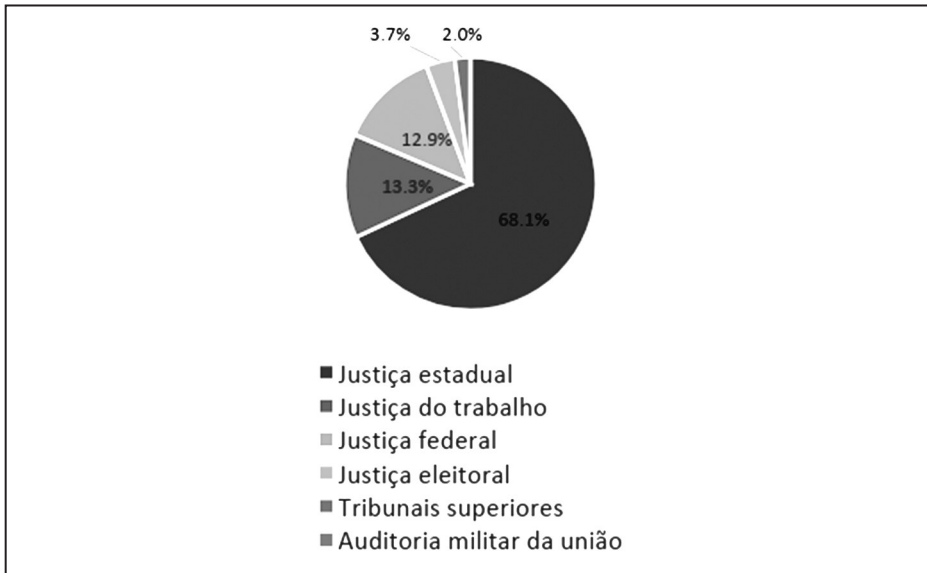
Quanto aos gargalos ou processos não solucionados, essa mesma base de dados mostra que a Justiça Estadual é responsável por 79,2% dos processos pendentes; a Federal por 12,6%; e a Trabalhista por 6,8%. A série histórica dos processos novos mostra aumento em quase todos os segmentos, à exceção dos Tribunais Superiores e da Justiça Militar Estadual, evidenciando que, no período como um todo, o crescimento da demanda foi de 19,2%, apesar das reduções pontuais em 2010 e 2015. Em apenas um ano, entre 2015 e 2016, o número de decisões cresceu 11,4%, enquanto o crescimento acumulado dos seis anos anteriores foi de 16,6%. Tal incremento da produtividade chegou a 30,8 milhões de casos julgados em 2016. Chama atenção a diferença entre volume de processos pendentes e dos que ingressam por ano. Na Justiça Estadual, o estoque equivale a 3,2 vezes a demanda, e, na Justiça Federal, a 2,6 vezes. Nos demais segmentos, os processos pendentes são mais próximos do volume ingressado, e, em 2016, seguiram à razão de 1,3 pendente por caso novo na Justiça do Trabalho e de 1,3 pendente por caso novo nos tribunais superiores.

5 Fonte: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/06db633a-a9bd-3e4f-de15-5299c54c7219>.

6 Fonte, Relatório “Justiça em Números 2017”, CNJ, disponível em : <http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2017/12/b60a659e5d5cb79337945c1dd137496c.pdf>

Em relação aos processos novos ajuizados, o Relatório mostra que o maior número deles não está na Justiça do Trabalho: a Justiça Estadual foi responsável por 68,1% das novas ações em 2016, e a Justiça Federal por 12,9% dos novos processos ajuizados. Já a Justiça do Trabalho foi responsável por apenas 13,3% dos novos processos.

GRÁFICO 1 – CASOS NOVOS POR RAMO DE JUSTIÇA EM 2016
(EM PERCENTAGEM)



Fonte: Justiça em Números 2017, base de dados 2016.

Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2017/12/b60a659e5d5cb-79337945c1dd137496c.pdf>

Portanto, o invocado “excesso de judicialização” em relação à Justiça do Trabalho, quando comparado com os demais ramos do Judiciário, não se sustenta. Já os dados gerais dos ajuizamentos na Justiça do Trabalho mostram que estes têm crescido, sistematicamente, desde 1988 até 2016, com exceção de 2010 em que o percentual foi negativo e que, depois de certa estabilização, voltou a crescer no ano de 2015.

A taxa média de aumento dos ajuizamentos em relação ao ano imediatamente anterior está expressa na Tabela 1, a seguir.

TABELA 1 – TAXA DE AMPLIAÇÃO DAS RECLAMATÓRIAS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Ano	Média de aumento de ajuizamentos em relação ao ano anterior	Ano	Média de aumento de ajuizamentos em relação ao ano anterior
1989	17,59	2003	8,04
1990	9,42	2005	8,33
1991	19,12	2006	1,95
1992	3,88	2007	7,24
1993	4,38	2008	3,75
1994	8,13	2009	7,83
1995	10,27	2010	-3,09
1996	4,53	2011	5,53
1997	2,03	2012	6,6
1998	1,39	2013	5,56
1999	-3,17	2014	0,62
2000	5,88	2015	7,66
2001	0,26	2016	4,17
2002	0,06		

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho, TST, 2017, disponível em: www.tst.jus.br

O conteúdo das ações judiciais é variável. Segundo dados do CNJ, mais de 60% dos temas encaminhados à Justiça do Trabalho referem-se às parcelas decorrentes das despedidas, “Rescisão do Contrato de Trabalho”, seguido de “Remuneração e Verbas Indenizatórias”, com 19,29%. A soma dessas principais demandas chega a 80,04% do total, sendo possível perceber que a maioria absoluta das ações na Justiça do Trabalho está vinculada à instabilidade da permanência no emprego e ao não pagamento dos direitos básicos como salários e rescisórias.

A cada ano, o relatório *Justiça em Números* destaca o impacto negativo da execução nos dados de litigiosidade do Judiciário, que acumula grande volume processual e alta taxa de congestionamento. Esse volume dificulta a tutela jurisdicional efetiva. O Poder Judiciário contava com um acervo de 80 milhões de processos pendentes de baixa no final do ano de 2016, sendo que mais da metade desses processos (51,1%) se referia à fase de execução. A maior parte das execuções é composta pelas execuções fiscais – 75% do estoque –, principais responsáveis pela alta taxa de congestionamento do Judiciário, representando cerca de 38% do total de casos pendentes, com congestionamento de 91% em 2016. O impacto da execução é significativo, principalmente nas Justiças Estadual, Federal e do Trabalho. Esta última é a que mais concilia, solucionando

26% dos casos por meio de acordo, percentual que se amplia para 40% quando apenas o primeiro grau é considerado.

TABELA 2 - PRINCIPAIS TEMAS ENCAMINHADOS PARA A JUSTIÇA DO TRABALHO EM 2016

Tema discutido	Nº de processos com o tema	%
Rescisão do Contrato de Trabalho	18.341.347	60,75
Remuneração e Verbas Indenizatórias	5.824.952	19,29
Responsabilidade Civil do Empregador	2.583.404	8,56
Férias	1.538.079	5,09
Responsabilidade Solidária/Subsidiária	765.489	2,54
Categoria Profissional Especial	280.786	0,93
Outras Relações de Trabalho	256.674	0,85
Acordo e Convenções Coletivas	247.340	0,82
Direito sindical e Questões análogas	211.832	0,7
Prescrição	66.664	0,22
Sentença Normativa	38.043	0,13
Aposentadoria e Pensão	28.750	0,1
Direito de Greve/Lockout	7.203	0,02
Total	30.190.563	100

Fonte: www.cnj.jus.br Relatório Justiça e Números, CNJ.

1.3. A reforma brasileira e o sistema de inspeção

O Sistema Federal de Inspeção do Trabalho brasileiro, vinculado ao MTE, tem como função primordial assegurar aos trabalhadores no território nacional condições de trabalho seguras, sadias, condizentes com a dignidade humana. Para tanto, os Auditores-Fiscais dispõem de poderes de polícia administrativa, cabendo a eles fiscalizar o cumprimento da regulação do trabalho, incluídas a legislação nacional e as convenções internacionais.

Tal como se deu em relação à Justiça do Trabalho, a lei da reforma atuou negativamente em várias dimensões da inspeção. A primeira delas relaciona-se à fragilização das normas públicas de proteção ao trabalho, mesmo porque a eficácia dessas normas demanda uma estrutura prévia de fiscalização. Por outro lado, não há que se falar em fiscalização se não há direito a ser fiscalizado. As demais dimensões estão relacionadas com obstáculos à atuação dos Auditores-Fiscais.

Seguindo essa linha, a violação à regulação pública do trabalho impacta e dificulta sobremaneira a Inspeção do Trabalho na medida em que são chanceladas imposições patronais simuladas ou travestidas de negociações diretas, sendo legitimadas relações fraudulentas que mascaram o real vínculo de emprego. Dessa forma, são restringidas suas possibilidades de atuação, por um lado, ao se “legalizarem” certas formas de contratação até então consideradas fraudulentas ou burladoras do sistema de proteção (ex: terceirização irrestrita, nova definição do trabalho autônomo, trabalho intermitente, em tempo parcial e temporário); e, por outro, ao dar prevalência e legitimidade aos ajustes individuais entre empregados e empregadores aptos a afastar direitos assegurados por normas de ordem pública e, portanto, irrenunciáveis, definindo aspectos relevantes da relação de trabalho como, por exemplo, compensações de jornadas.

A antiga Lei do Trabalho Temporário e a Súmula nº 331 do TST, por exemplo, previam limites a essas modalidades de contratar, permitindo à fiscalização considerar como irregulares aquelas que ultrapassassem tais limites ou desviassem de sua finalidade. Quando há normativo que prevê e regulamenta a irregularidade, dificultam-se as condições de atuação do Auditor Fiscal. Ainda, a penalização do infrator – ação repressiva do Estado a agentes que frustrem direitos de outrem – só é possível havendo previsão legal da infração. Por outro lado, a impunidade ao cometimento de ilícitos trabalhistas constitui incentivo objetivo para sua continuidade.

São diversos os dispositivos da lei da reforma que flexibilizam, por exemplo, o conceito de emprego que a CLT consagrou e que a Constituição de 1988 elevou à condição de preceito constitucional, como está expresso em seu artigo 7º, inciso I, ou seja, o direito do trabalhador a uma relação de emprego protegida. Destacam-se os que, entre outros, impactam a fiscalização: 1. Contrato de trabalho intermitente (artigos 443 e 452-A da CLT); 2. Contrato de autônomo, ainda que haja continuidade e exclusividade na prestação de serviços, sem reconhecimento do vínculo de emprego, legitimando a fraude a direitos; 3. Ampliação da terceirização sem amarras.

Ao flexibilizar a relação de emprego presumida quando há contratação de trabalhadores (artigo 7º, I da CEF), a reforma fragiliza o principal objeto da inspeção: o cumprimento das normas de proteção, dificultando a imposição das sanções cabíveis.

Também os ajustes individuais legitimados pela lei, que podem obstaculizar a fiscalização. Os auditores fiscais são servidores que têm como referência os parâmetros da lei. Embora tenham competência para fiscalizar “o cumprimento de acordos, convenções e contratos coletivos de trabalho celebra-

dos entre empregados e empregadores” (Lei 10.593/2002, artigo 11, inciso IV), há uma tela normativa cujo descumprimento é por eles fiscalizado, podendo a reforma consistir em um freio à ação fiscalizadora, sobretudo em um contexto de maior fragilidade, com número de inspetores e condições mais precárias de trabalho, em especial quando as políticas de ajuste fiscal e a Emenda 95, em vigor, limitam o gasto público. Acompanhar atuação desses servidores, bem como a do Ministério Público do Trabalho é de vital importância, inclusive para se medir os efeitos da reforma no tempo. Por outro lado, é importante que se olhe para reformas trabalhistas similares à brasileira, buscando-se perceber similitudes e diferenças.

2. As reformas em perspectiva internacional: o caso do Chile

É importante sublinhar, desde logo, que, na América Latina, há Justiça do Trabalho na Argentina, Bolívia, Brasil, Chile, Costa Rica, Cuba, Equador, El Salvador, Guatemala, Haiti, Honduras, México (com especificidades, como se verá), Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, República Dominicana, Uruguai e Venezuela. Na Argentina, Brasil e Paraguai, essa justiça é especializada. Em outros, como Uruguai, Chile e Peru, há Varas especializadas em Direito do Trabalho e Previdenciário, e Turmas especializadas na segunda instância. A organização brasileira, especializada em todos os graus de jurisdição, é única na América Latina. Com um ou outro sistema, os países têm grande volume de ações trabalhistas, sendo terceirização, trabalho informal e acidentes do trabalho os fatores geradores dos maiores conflitos (TELESCA, 2011).

Quando se examinam as experiências internacionais, vê-se que, em regra, as reformas trabalhistas têm sido feitas para reduzir custos e, sem impactar a geração de emprego, têm contribuído para aumentar a precariedade e fragilizar as organizações sindicais. E, longe de resolverem o problema da judicialização dos conflitos, elas têm introduzido obstáculos ao exercício do direito constitucional de acesso ao poder Judiciário. O caso do Chile é um exemplo.

Como abordado no capítulo anterior, que analisa os impactos econômicos da reforma no Chile, a ditadura Pinochet eliminou a legislação protetora dos direitos dos trabalhadores e o resultado foi uma realidade altamente precarizante. O Código Trabalhista de 1979, integrado por duas leis, apresentou as seguintes características gerais: priorização da negociação coletiva por empresa efetivada por grupos autônomos com poder negocial, sem participação dos sindicatos (a concorrência entre grupos não sindicais foi apresentada como

fator de “liberdade de negociação empresarial”); possibilidade de substituição de trabalhadores em greve; e despedidas por “necessidade das empresas ou força maior”. Quanto à jornada – 45 horas semanais divididas em 6 dias por semana –, foi introduzida a de 4×3 (4 dias trabalhados com 3 de folga), com possibilidade de trabalho em até 12 horas, com intervalo quando a jornada ultrapassar 10 horas.

Em termos gerais, sem impacto positivo na geração de empregos (LEI-VA, 2012) e sem que as ações perante a Justiça do Trabalho tenham sido reduzidas, essas medidas provocaram queda do poder de compra dos salários e enfraquecimento da capacidade de luta dos trabalhadores. A volta da democracia no Chile não tem sido suficiente para reverter essa realidade. Houve melhorias em projetos pontuais, mas sem alterações estruturais. Os setores patronais se posicionaram firmemente contra quaisquer medidas apresentadas pelo governo Bachelet que ampliassem direitos e melhorassem as condições de trabalho. Essa pressão e algumas vitórias judiciais obtidas por esses setores criaram dificuldades para reverter as alterações violadoras de direitos fundamentais do período Pinochet.

Em dezembro de 2014, em meio a pressões de grupos antagônicos, Bachelet apresentou um projeto de lei com objetivo de melhorar as condições de trabalho, aumentar a produtividade e ampliar a participação de jovens e mulheres no mercado de trabalho, tendo os seguintes pontos principais: 1. Reconhecimento da titularidade do sindicato na negociação coletiva, eliminando a coexistência entre sindicatos e outros grupos organizados para negociar com os empregadores; 2. Benefícios conquistados pelo sindicato estendidos aos trabalhadores filiados depois das negociações; 3. Ampliação do direito à informação, com acesso às informações relevantes ao processo de negociação coletiva; 4. Proibição de substituição dos trabalhadores em greve; 5. Piso mínimo para negociação coletiva; 6. Fortalecimento dos direitos das mulheres. A proposta dividiu a sociedade: enquanto os trabalhadores a apoiaram, o setor empresarial rotulou-a como retrocesso. A lei foi aprovada em meio a essas disputas, promulgada em setembro de 2016 (Lei nº 20.940), com expectativas frustradas dos dois lados. Do lado dos trabalhadores, por entenderem que questões cruciais para um sistema democrático de relações de trabalho não foram contempladas, como a representatividade sindical: a taxa de sindicalização no Chile está entre 14,7% e 16,4%, e a cobertura nos processos de negociação coletiva não supera os 11%. Do lado patronal, a contrariedade foi o conteúdo da lei, que, conquanto insuficiente na visão dos trabalhadores, para esse setor importou perda de poder. Logo após sua aprovação, setores empresariais recorreram ao Tribunal Constitucional, procurando inviabilizá-la.

2.1. A reforma do Chile e a judicialização dos conflitos

Distintamente do Brasil, os dados obtidos sobre a judicialização dos conflitos trabalhistas no Chile são parciais, apenas a partir de 2010. Mesmo assim, eles mostram constante aumento nos ajuizamentos trabalhistas, o que tanto pode ser atribuído à violação de direitos anteriormente conquistados, que a reforma provocou, quanto à ampliação da consciência dos chilenos dessas violações.

TABELA 3 - A LITIGIOSIDADE TRABALHISTA NO CHILE

Ingresso de causas em primeira instância - 2010-2016	
2010	40.375
2011	41.382
2012	45.600
2013	48.831
2014	52.835
2015	56.583
2016	63.438
Total geral	349.044

Fonte: Poder Judicial em Números 2017. Estadística de Causas, agosto de 2017 disponível em: <https://goo.gl/RihS5H>

Elaboração própria

Mesmo que os dados sejam parciais, fica clara a ampliação do número de processos ajuizados por ano, tendência que as reformas não lograram superar.

3. As reformas em perspectiva internacional: o caso da Argentina

A literatura sobre os impactos das reformas trabalhistas nos anos de 1990, na Argentina, destaca o incremento da pobreza e da indigência e o aumento do desemprego (SALVIA ET AL., 2000). Seu processo de reformas trabalhistas pode ser abordado a partir da seguinte periodização: *1991 a 2001* - medidas de flexibilização e descentralização da negociação coletiva, eliminação da ultratividade dos convênios coletivos, implantação dos contratos precários atípicos, com ênfase à terceirização; *2002-2015* - caracterizada pela re-regulação via lei de ordenamento nº 25.877, que dispôs sobre a centralização da negociação coletiva, ultratividade dos convênios coletivos, formalização da negociação coletiva ampliada; e *2015 até hoje* - lei dos riscos, agressividade do governo contra sindicatos e ataques à negociação coletiva centralizada, e encaminhamento da reforma laboral.

Em 2015, o Congresso aprovou lei para colocar freios aos despedimentos, onerando-os, mas ela foi vetada pelo Presidente Macri, que, em 2017, propôs ao Parlamento uma ampla reforma trabalhista, referindo-se à brasileira como paradigma, cujos elementos serão rapidamente referidos no final deste item. Essa reforma conta com expressiva resistência sindical e da sociedade, que se intensificou, sobretudo, em dezembro de 2017. Em decorrência disso, a tramitação foi suspensa, havendo notícias de que o Presidente Macri cogita seu encaminhamento de forma fatiada, visando facilitar a aprovação. Enquanto isso, os movimentos de resistência seguem fortes.

3.1. A reforma argentina e a judicialização dos conflitos trabalhistas

Como acontece nos países em que reformas análogas são discutidas e aprovadas, a reforma argentina veio acompanhada por intenso debate em torno da excessiva judicialização dos conflitos trabalhistas. Distintamente do que ocorre no Brasil, as estatísticas nacionais argentinas sobre litigiosidade laboral estão limitadas às ações que discutem acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Como o modelo judicial é descentralizado pelas províncias, não há estatísticas nacionais do sistema de litígios do trabalho. Algumas províncias produzem seus dados, porém com métodos distintos, tornando inviável sua avaliação com rigor. Grande parte das estatísticas é elaborada por Seguradoras de Riscos do trabalho, do setor privado. Mas mesmo com tal limite, os dados obtidos mostram, entre 2010 e 2015, que – do número de ações ajuizadas por tipo de adoecimento envolvendo acidentes de trabalho, doença profissional, acidentes no trajeto do trabalho (*in itinere*) e fora do local de trabalho – as ações por acidente e por doenças profissionais, que legalmente se equiparam aos acidentes, foram as que mais cresceram, como expressa a Tabela 4.

3.2. Algumas comparações iniciais entre as duas reformas

A proposta encaminhada pelo Executivo, em 17 de novembro de 2017, cuja discussão no Senado foi suspensa pelo Presidente Macri, insere-se no rol das reformas flexibilizadoras. Segundo alardeado pelo próprio governo que a encaminhou, a fonte de inspiração foi a reforma trabalhista brasileira. As justificativas são basicamente as mesmas: redução do déficit fiscal; promoção de investimentos; criação de empregos; melhoria da competitividade; incorporação de trabalhadores atípicos ao mercado de trabalho; recuperação das contas do sistema de seguridade social; combate à informalidade. Conquanto a ideia propagandeada seja a de que direitos trabalhistas causam dificuldades para a

TABELA 4 - AÇÕES POR TIPO DE ADOECIMENTO

Ano	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Acidente de Trabalho	29.214	32.641	35.693	42.408	46.336	56.515
Doença Profissional	15.297	16.520	15.741	19.750	19.902	23.213
Acidentes <i>in itinere</i>	5.563	7.678	9.475	13.346	15.941	21.495
Doença fora do trabalho	2.743	2.161	2.857	1.926	2.267	2.963
Informação não disponível	313	744	510	19	8	0
Total	53.130	59.744	64.276	77.449	84.454	104.186

Fonte: SRT - Departamento de Estudios y Estadísticas - Gerencia Técnica. La Judicialización En El Sistema del Trabajo 2010-2015 - Fecha de Elaboración: Enero de 2017.

criação de postos de trabalho, a intenção real é alterar a correlação de forças entre capital e trabalho, a exemplo da reforma brasileira.

Em linhas gerais, apresenta aspectos precarizantes, tais como: exclusão da parte variável da natureza salarial; rebaixamento das condições de trabalho mediante acordo individual; alteração das condições de trabalho unilateralmente pelo empregador; retirada dos freios à terceirização, eliminando a responsabilidade solidária que a legislação argentina contempla; contratos de trabalho “autônomo” economicamente vinculado e trabalho “autônomo” independente com colaboradores; redução das indenizações por despedida (novidade em relação à brasileira: constituição de fundo para pagamento das verbas rescisórias); contratos em tempo parcial; mitigação dos riscos (anistia) pelo contrato sem registro ou registrados de forma inadequada. O projeto reduz o prazo de prescrição de 2 anos para 1 ano (no caso brasileiro, a lei traz a prescrição intercorrente, até aqui adotada por minoritária jurisprudência). Distintamente da brasileira, a reforma argentina traz alguns benefícios, como ampliação ao pai da licença pelo nascimento de filho (de 2 para 15 dias), a redução da jornada por acordo para cuidar de menores⁷, a licença para adoção e tratamentos de reprodução assistida, além de políticas de capacitação e formação profissional.

4. As reformas em perspectiva internacional: o caso do México

Segundo Quintana (ROMERO & ACEVEDO, 2017), em meio ao processo de debilitação da organização dos trabalhadores e dos movimentos sociais frente

⁷ O que pode ser uma armadilha para as mulheres que, na ausência de políticas públicas, são incentivadas a ficar em casa nas tarefas de cuidados.

ao neoliberalismo, e em contexto de inseguranças geradas, sobretudo, pelo enfrentamento entre o narcotráfico e as forças militares, o Presidente Calderón encaminhou ao Parlamento a reforma trabalhista reivindicada pelos setores empresariais. Aprovada no final de setembro de 2012 com 70% dos votos dos deputados, e ratificada pelo Senado no início de novembro, foi sancionada pelo Presidente e publicada no Diário Oficial em 30 de novembro de 2012.

As consequências da reforma mexicana, cujos impactos econômicos estão analisados no capítulo que trata especificamente do tema, podem ser tomadas como referência para o caso brasileiro. Aprovada com o beneplácito do setor empresarial, ela atingiu os direitos e as organizações dos trabalhadores. Dentre as consequências, destaca-se a ampliação da terceirização e a imposição de limites às indenizações nos casos de despedidas sem justa causa – que são, à propósito, a razão principal dos conflitos de trabalho em andamento nas Juntas de Conciliação e Arbitragem.⁸ A reforma estabeleceu limite para o pagamento dessas indenizações por um ano e, para os anos seguintes, a juros mensais de 2% sobre a base de 15 meses, o que equivale a aproximadamente 30% do salário, sob o argumento de que as Juntas de Conciliação e Arbitragem são muito lentas. Outra mudança foi o “contrato por prova”, em que o trabalhador dispensado com menos de seis meses não tem direito à indenização. Por outro lado, dispositivos dificultaram greves, com cortes de salário e prazo de no mínimo dez dias de antecedência para a greve ser informada. Como na reforma brasileira, as jornadas e seus horários podem ser flexíveis, com permissão de pagamento apenas das horas trabalhadas.

Ainda que essas medidas tenham sido introduzidas mediante promessa de redução do desemprego, esse problema não foi atacado. Aliás, houve queda no ritmo de criação dos empregos protegidos, com manutenção do déficit de empregos, aumento do trabalho de curta duração, além da ampliação dos empregados em microunidades (menos de 5 trabalhadores). As microunidades – que incluem o trabalho por conta própria – representam 51% da força de trabalho urbana. É verdadeiro que essas tendências já existiam na economia mexicana, porém foram reforçadas com reforma similar à brasileira, com perda de direitos (SALAS, 2013). Os salários foram reduzidos⁹ e a reforma gerou insegurança, queda no consumo, redução do poder de compra e aumento da instabilidade e da violência.

8 Disponível em : http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012

9 82% da PEA recebe menos do que 100 pesos diários, equivalente a aproximadamente US\$ 5 ou R\$ 18.

4.1. A reforma mexicana e a judicialização dos conflitos trabalhistas

Quanto à Justiça do Trabalho, a reforma de 2012 trouxe, formalmente, algumas mudanças do ponto de vista institucional, processual e de seguridade social. Em matéria processual foi modificada a estrutura do juízo, dividindo o que antes era a audiência inicial para que houvesse uma etapa específica para a admissão de provas, com novas regras de funcionamento como, por exemplo, o aceite de provas relacionadas com as novas tecnologias da informação. Do ponto de vista processual, a primeira audiência ficou dividida entre uma etapa de conciliação e outra de demandas e exceções. Quanto à seguridade social, foi criada sessão para resolver os conflitos individuais do assunto, sendo estabelecido um procedimento sumário em que a parte demandante porta desde o início os dados necessários e as provas.

Esses são dados formais. Mas o que importa sublinhar para os objetivos deste estudo é a peculiaridade do sistema de Justiça do Trabalho no México, com Juntas Federais e Juntas Locais de Conciliação e Arbitragem que integram o Poder Executivo, sendo tripartites, compostas por representantes do Governo, dos empregados e dos empregadores. Apesar do Decreto de 2012 ter introduzido mudanças nessa organização e funcionamento, revogando os artigos 591 a 603 da Lei Federal do Trabalho, a estrutura tripartite segue intacta. Ou seja, são mantidas as Juntas Federais para resolução dos conflitos trabalhistas entre trabalhadores e empregadores, e as Locais para resolução dos conflitos de trabalho não inseridos na competência das Juntas Federais.

A partir de intensas demandas sociais para que esse sistema passasse a integrar o Poder Judiciário – dado o alto grau de burocratização e, em regra, a falta de independência dessa instituição –, em abril de 2016, o Executivo encaminhou proposta de reforma constitucional que, entre outras medidas, extinguiu as Juntas de Conciliação, substituindo-as por Tribunais do Trabalho, integrantes do Judiciário. Nesse processo, em 24 de fevereiro de 2017 foi publicado o Decreto alterando os artigos 107 a 123 da Constituição do México. Entre as principais modificações introduzidas, além da extinção das Juntas de Conciliação e Arbitragem, substituídas por Tribunais do Trabalho, e da criação de centros de conciliação especializados como etapa prévia ao ajuizamento de ações, estão novos critérios para declaração de greve ilícita, e fica definido que, nas doenças do trabalho, ao invés de receberem 100% de seus salários, os trabalhadores recebem 50%, dispondo que a tabela de enfermidades e de incapacidades permanente possa ser revista por uma comissão consultiva. Como decorrência, foi criada *La Unidad de Enlace de La Reforma de Justicia Laboral*, STPS, vinculada à Secretaria de Trabalho e Previdência Social, encarregada de

coordenar o processo de transição e elaborar, com o Poder Judicial, uma proposta para o primeiro Código Nacional de Procedimentos Laborais.

Pela previsão legal, os Tribunais começariam a funcionar em 2018. No entanto, há profunda tensão entre as forças sociais e, a depender da correlação de forças, poderá não ser concretizada essa parte do Decreto. Os que apoiam a extinção das Juntas e a criação de Tribunais integrantes do Judiciário, ainda que possam ser críticos aos demais aspectos da reforma, assinalam que as Juntas – em face da composição, forma de escolha dos integrantes e dependência do Executivo – se transformaram em espaço de interferência do governo em temas trabalhistas, sobretudo de natureza coletiva. Em nível internacional, essa proposta tem sido recomendada pela OIT, visando ao exercício da Justiça de forma independente do Poder Executivo e por pessoal qualificado para tanto. Dessa forma, a substituição das Juntas tripartites pelos Tribunais do Trabalho poderia representar avanço para o sistema de justiça do México. Mas há forças contrárias que defendem o sistema anterior, que, por enquanto, permanece.

Ocorre que até o momento não foram aprovadas as leis secundárias (complementares) normatizando o funcionamento dos Tribunais, e não há previsão orçamentária para dar conta da transferência para o novo modelo (ROMERO & ACEVEDO, 2017). E, segundo o próprio Decreto, enquanto não publicadas essas leis, fica mantida a estrutura anterior de competência e funcionamento das Juntas. Esses fatores são de extrema relevância para o presente estudo, mesmo porque os dados mostram ter havido grande aumento dos conflitos trabalhistas no México depois das reformas, com crescimento de 132% das ações quando comparadas as ajuizadas em 2015 com aquelas ajuizadas em 1995, com uma estrutura que não dá conta de atender eficazmente essa demanda.

5. O caso da Espanha

A organização judiciária espanhola contempla as seguintes ordens jurisdicionais: civil, penal, contencioso-administrativo, social e militar. As questões trabalhistas, as de previdência social e as relacionadas aos acidentes do trabalho são apreciadas pela Justiça Social. Mais recentemente, foi ampliada a competência da Justiça Social para conflitos que envolvem servidores da Administração Pública, antes dirimidos pelo contencioso-administrativo. A lei que regulamenta a jurisdição social prevê órgãos administrativos, como as Juntas de Conciliação Sindical, que tentam conciliar os conflitos. São instâncias obrigatórias prévias ao ingresso das ações judiciais. No primeiro grau, os conflitos são apreciados pela Magistratura do Trabalho (nos locais onde não existe, pode ser substituída por Juízes Municipais). O segundo grau é o espaço do Tribunal Central do Trabalho. Depois, há o Tribunal Supremo.

O Estatuto dos Trabalhadores, de março de 1980, principal referência para os direitos trabalhistas dos espanhóis, foi modificado pela primeira vez em 1995. Desde então, houve mais de 50 alterações, com maior ou menor intensidade nos anos de 2010, 2011, 2012 e 2013. Completando esse ciclo, em 23 de outubro de 2015, o Conselho de Ministros (Decreto Legislativo 2/2015) aprovou o texto compilado do Estatuto dos Trabalhadores. Em 2010, a Lei nº 35, de 17 de setembro, impôs significativas mudanças nas relações de trabalho com objetivos declarados de renovar o modelo produtivo e de melhorar a competitividade das empresas no médio e no longo prazo.

Em 2010, a Espanha atingiu o número de 20,1 milhões de desempregados, maior índice da série que começou em 2000. Diante desse cenário, as promessas centraram-se na criação de empregos, sendo eleito o modelo de relações de trabalho como responsável por excelência por esse abalo. Nesse momento, entre as principais medidas estavam a redução dos valores pagos nas despedidas e a flexibilização do direito ao emprego, alterando-se as causas do despedimento por razões econômicas, técnicas, organizacionais ou produtivas reguladas no artigo 51 do Estatuto dos Trabalhadores. Tornava-se mais fácil despedir trabalhadores. Essas medidas não reduziram a taxa de desemprego que continuava em 21 milhões no primeiro trimestre de 2016.

Além da redução de jornada e de salários, algumas medidas estimularam os meios extrajudiciais de solução de conflitos. Outras definiram bonificações para contratar jovens com até 30 anos, maiores de 45 anos desempregados há bastante tempo, mulheres, incapacitados, entre outros. Foram regulados contratos de formação profissional e introduzidos mecanismos de intermediação nas contratações (terceirizações) via parcerias público/privadas.

O desemprego entre os jovens menores de 25 anos chegou a 50% e, segundo dados da OCDE, o tempo de desemprego na Espanha era o maior comparado ao dos demais países da OCDE (14,8 meses, em 2010, enquanto nos demais países o tempo de desemprego variava entre 9,6 e 7,4 meses). O remédio foi mais reformas. A de 2012, Lei 3/2012, e as subsequentes fundamentaram-se na crise econômico/financeira internacional de 2008 e, dada à insuficiência das medidas adotadas em 2010 para melhorar o emprego e a produtividade, a receita foi mais flexibilidade. O novo modelo proporcionaria a “flexisegurança”, flexibilidade com segurança jurídica. Para as negociações coletivas, foi alterado o artigo 40 do Estatuto dos Trabalhadores, com soluções para as empresas negociarem onde não há representantes dos trabalhadores e adoção de meios extrajudiciais de solução de conflitos, na ideia de que a negociação coletiva é instrumento apto a favorecer a adaptabilidade das empresas às necessidades da situação econômica e encontrar equilíbrio entre flexibilidade e segurança dos trabalhadores.

Para alterar as normas coletivas foi mantido o período prévio de consulta aos representantes sindicais, podendo o empregador adotá-las na ausência de acordo. Foram eliminados entraves às despedidas, reduzidas as indenizações, suprimidas as autorizações administrativas para despedidas em massa e foram priorizados os convênios de empresa em detrimento do convênio setorial. O regime de ultratividade foi limitado a um ano após a vigência das normas coletivas, sendo proibido que acordos ou convenções disponham sobre a prioridade em relação ao acordo setorial. Houve medidas sobre intermediação da mão de obra, formação profissional¹⁰ e introdução de contratos precários.¹¹

51. A reforma espanhola e a judicialização dos conflitos trabalhistas

Quanto à judicialização, registre-se que os dados disponíveis são precários, dificultando a comparação entre o antes e o depois das reformas. Mesmo assim, esses dados mostram que, no primeiro ano após a reforma laboral de 2010, houve leve queda do número de ações propostas perante a Justiça Social, com ampliação nos anos de 2012 e 2013. Já quando se examinam as estatísticas referentes aos anos de 2014, 2015 e 2016, se percebe novamente uma leve queda das ações propostas perante a Justiça Social, queda essa quase imperceptível. A Tabela 5 mostra esse número de processos ajuizados por magistrado na Justiça Social de 2008 a 2016.

O Juiz espanhol da Câmara Social do Tribunal Superior de Justiça de Castilla La Mancha, Jesús Ramon Rentero, em entrevista quando no Brasil para conferência na Escola Judicial do Tribunal do Trabalho da 12^a Região (TRT 12), avalia que, passados cinco anos das reformas, os resultados não são bons:

[...] diminuíu salários, aumentou contratos temporários e a precariedade, deu aparência de menor emprego (aumentou o retorno de trabalhadores estrangeiros e a saída de universitários espanhóis para outros países em busca de trabalhos mais adequados), e houve um grande incremento no lucro das empresas, com um alarmante aumento do número de milionários espanhóis, segundo estatísticas oficiais, enquanto aumenta o número de trabalhadores pobres (TRT 12, 2017).

10 Foram implantadas agências de colocação para as empresas de trabalho temporário; contrato de formação profissional e aprendizagem para trabalhadores maiores de 16 e menores de 25 anos, com duração mínima de 1 ano e máxima de 3, garantido salário mínimo profissional proporcional ao tempo trabalhado, com direito de afastamento para exames e escolha de turno quando de estudos para obter título acadêmico ou profissional; redução das quotas para Seguridade para empresas que celebram contratos para formação e aprendizagem (100% para empresas com menos de 250 empregados, 75% com número igual ou superior a 250 empregados, e redução de 100% para os trabalhadores); abono às empresas que transformam esses contratos para um de prazo indeterminado; bonificação para contratarem trabalhadores inscritos no Sistema Nacional de garantia Juvenil.

11 Medidas como contrato a tempo parcial e teletrabalho trouxeram flexibilidade na organização do trabalho.

TABELA 5 – PROCESSOS AJUIZADOS POR JUIZ NA JUSTIÇA SOCIAL

Ano	Número de processos ajuizados (por juiz) (mil)
2008	821,7
2009	931,8
2010	846,3
2011	818,1
2012	865,3
2013	875,6
2014	798,4
2015	745,5
2016	713,8

Fonte: CGPJ - Sección de Estadística - Disponível em: <https://goo.gl/yjVKM5>
Elaboração própria.

Quanto à litigiosidade, o juiz afirmou que o aumento se deu em decorrência da redução de direitos e das despedidas coletivas. Por outro lado, disse ele, o tempo médio para a resolução dos conflitos aumentou (ibidem). Segundo ele, houve redução nos investimentos por habitante e introdução de novas taxas judiciais, declaradas inconstitucionais pelo Tribunal Constitucional, para uma estrutura obsoleta, deficiente e sem avanços na informática (ibidem). Aliás, a estrutura judiciária espanhola é proporcionalmente a segunda menor da União Europeia, com 11,2 juízes para cada 100 mil habitantes. A média europeia é de 20 juízes para cada 100 mil habitantes.

5.2. Algumas comparações iniciais entre as duas reformas

As motivações da reforma brasileira equiparam-se àquelas dos demais países que as têm implantado, ressalvadas suas especificidades e estruturas próprias. Isso não é diferente no caso espanhol. No Brasil, por exemplo, o sistema não inclui obstáculos ou freios às despedidas (apesar das despedidas arbitrárias ou sem justa causa estarem vedadas pelo artigo 7º, I, da Constituição de 1988), não há medidas de incentivo à criação de empregos, bonificações para quem contrata a prazo indeterminado, criação de postos de trabalho para setores sociais vulneráveis (jovens, desempregados, mulheres, idosos) e constituição de agências de recolocação. Ainda, não há referência às políticas de formação profissional e de aprendizagem, reconhecidas como direito individual na reforma espanhola. A reforma brasileira também não busca compatibilizar a vida pessoal e familiar do trabalhador com seu horário de trabalho, e não estipula

horários diferenciados para estudantes, como a espanhola faz. A redução de direitos e até mesmo dos salários não têm as perdas salariais compensadas, na reforma brasileira, enquanto na espanhola o Fundo de Garantia Salarial as assume em certas circunstâncias. Outro aspecto diz respeito às despedidas em massa: a lei espanhola estabelece critérios conceituais e mantém o procedimento prévio de consulta junto às representações sindicais definido, embora flexibilize o prazo, a brasileira equipara as dispensas coletivas às individuais e abre as possibilidades para despedidas massivas sem procedimento prévio, participação sindical ou indenização. Além do desrespeito à jurisprudência trabalhista brasileira, citando-se o caso da EMBRAER¹², trata-se de um aspecto da reforma que impacta tanto a organização dos trabalhadores, quanto o papel do sistema de fiscalização, o MPT e Justiça do Trabalho.

Quanto às relações coletivas, de forma geral não há, na reforma espanhola, a caracterização de conduta anti-sindical. Conquanto sejam evidentes os mecanismos de enfraquecimento do poder sindical, o papel das organizações sindicais foi mantido e elas não foram excluídas da atuação no âmbito das empresas, como se observa, por exemplo, na possibilidade de compensação anual de horários, negociada com representantes sindicais e, na inexistência destes, podendo a empresa distribuir unilateralmente 10% da jornada ao longo do ano.

Quanto ao acesso à Justiça, a lei de organização não foi alterada para impedir o acesso dos trabalhadores ao Judiciário, como aconteceu no Brasil. Embora tenha havido tentativa de elevar as custas processuais, ela foi declarada inconstitucional pelo Tribunal Constitucional, que procedeu à adequação de dispositivos para as modificações procedimentais, em especial quanto às despedidas individuais e coletivas e respectivas consultas.

Há que se destacar a convergência de argumentos e de disposições nos aspectos mais precarizantes. É o que se constata quanto aos contratos precários, com direitos mitigados; ao contrato em tempo parcial, permitido para até 12 horas diárias; à compensação horária mediante acordo individual; ao trabalho à distância, estabelecido por acordo individual na lei espanhola (que, no entanto, prevê iguais direitos para o trabalhador em *home office*, enquanto a lei brasileira deixa essa definição para a negociação individual). Há convergência na prevalência dos acordos coletivo de trabalho sobre as convenções e, em alguns casos, dos ajustes individuais. A reforma espanhola, porém, não reconhece a prevalência das normas negociadas sobre a lei, como ocorre na brasileira. Quanto à ultratividade, limitada na lei espanhola a 1 ano após o término

12 Em 2009, a empresa Embraer demitiu mais de 4 mil trabalhadores, sem negociação prévia com o Sindicato. O conflito foi julgado pelo TST, sendo a empresa obrigada a pagar uma indenização adicional pela dispensa, proporcional ao tempo de serviço de cada empregado, além de fixar entendimento geral de que as despedidas em massa deveriam ser precedidas de negociação com os Sindicatos. A reforma desrespeita essa orientação.

da vigência do instrumento coletivo, na brasileira, além de não constar prazo posterior após o término da vigência das normas coletivas, ela foi inserida no rol das questões que não podem ser negociadas. De fato, a reforma brasileira radicaliza na inversão da proteção do trabalhador para o capital.

6. O caso do Reino Unido

O sistema judicial no Reino Unido difere do brasileiro. Os direitos dos cidadãos têm origem no costume, nos precedentes, nas leis e convenções. Trata-se de país de *common law*, em que o direito constitucional não é escrito, apesar de o Parlamento ter adotado, em 1998, o "*Human Rights Act*", que incorporou a Convenção Europeia de Direitos Humanos. Há Tribunais especializados para questões específicas, como é o caso da Justiça Especializada Trabalhista, constituída dos "*Industrial Tribunals*", de 1º grau, e dos "*Employment Appeal Tribunals*", de 2º grau, instância extraordinária para exame de questões de direito.

O Reino Unido é conhecido por seus padrões fracos de proteção ao emprego, quando comparado a outros países da Europa. Sua legislação trabalhista possui poucas restrições aos contratos atípicos e ao despedimento. Ademais, a ausência dos sindicatos no local de trabalho, somada à liberdade dos empregadores de definirem os termos das contratações, faz com que o patronato tenha grande influência em determinar os padrões de empregos que são criados (BUSTILLO & ESTEVE, 2017). A Comissão da União Europeia, pró-flexibilização, argumentava que a regulação seria culpada por criar um mercado de trabalho inflexível, mais propenso ao desemprego de longo prazo, menor crescimento da produtividade e maior segmentação do mercado de trabalho. Desse modo, os argumentos em prol da reforma trabalhista sustentavam que ela poderia ser um meio eficaz para acelerar a criação de empregos num mercado de trabalho "esclerosado", bem como que essa reforma atacaria tanto a segmentação no mercado de trabalho quanto o ajustamento das taxas de emprego (PIASNA & MYANT, 2017).

Em linhas gerais, os *Employment Acts*, iniciados no período Margaret Thatcher para flexibilizar o mercado de trabalho, orientaram-se no sentido de restringir as greves e atacar o poder de negociação coletiva dos trabalhadores. Desde 1980 foram introduzidas dificuldades para a ação sindical: fim da imunidade legal dos sindicatos, exigência de filiação ao sindicato para se beneficiar dos acordos coletivos, ampliação das possibilidades dos sindicatos serem processados pela ação de seus "delegados" e introdução de obstáculos legais para dificultar a ação realizada por meio de greves. Em 1993, pelo *Trade union reform & employment act*, os sindicatos deveriam cientificar os empregadores quando uma votação de greve estivesse ocorrendo, bem como de seu

resultado; e, removendo restrições para o trabalhador escolher o sindicato que o representasse, contribuiu para fragmentar o poder sindical. Seguiu-se uma intensa agenda de privatizações, redução do emprego público, privatização da aposentadoria e pensões, restrição à abrangência dos acordos coletivos e salariais e redução da tributação. Por fim, vale destacar aumento do rigor para distribuição de benefícios sociais, diminuição do tempo de seguro desemprego (de 1 ano para 6 meses) e fim do direito aos benefícios para grevistas (ADISSON & SIEBERT, 2000).¹³

De maneira geral, a proteção mínima se ampliou nos governos trabalhistas (1997-2010), com redução após 2010, quando, em meio à coalizão conservadora, o governo seguiu flexibilizando, com redução dos limites para despedir. O *Employment Act* de 1996, por exemplo, potencialmente estendeu a proteção para formas de trabalho casual. Ao mesmo tempo em que, nos governos trabalhistas (1997-2010), o salário mínimo voltou a ser regulado e políticas de assistência familiar foram introduzidas, foi mantida a legislação "thatcherista" de repressão às greves e desmantelamento das formas de negociação coletiva. A partir de 2010, a coalizão conservadora enfraqueceu a proteção trabalhista, situação que pode ser agravada com a saída do Reino Unido da União Europeia. A sociedade, porém, vem ampliando sua atenção a essas formas de contratar, colocando-se contrária ao sistema "zero hora".

Interessante notar a relação entre seguridade social e condições de trabalho: o empobrecimento dos trabalhadores foi acompanhado do aumento das transferências da assistência social. Os benefícios para os trabalhadores de baixa renda cresceram 62% entre 1997 e 2010. O governo passou a pressionar pelo aumento no salário mínimo ao mesmo tempo em que fez cortes de gastos da assistência social. O número de famílias abaixo do "padrão mínimo de renda" tem crescido. A perspectiva de emprego *full time*, por tempo indeterminado, se vai desfazendo e as pessoas sujeitam-se aos contratos em tempo parcial, temporários e "zero hora" enquanto buscam alternativas melhores. Os contratos "zero hora", que não asseguram pagamento de mínimo de horas representou, em 2016, 2,6% do total da força de trabalho.

Como houve certa extensão de direitos para o trabalho temporário, os empregadores passaram a recorrer ao contrato "zero hora". Em 2000, aproximadamente 225 mil trabalhadores foram contratados sob essa modalidade. Já em 2016, o número chegou a 850 mil. É possível que a restrição de pagamentos à seguridade social para os que não estão trabalhando ajude a explicar essa

13 Entre 1979 e 1999, a taxa dos que ganhavam menos do que 2/3 do valor médio da hora de trabalho passou de 15% para 22% - ou seja, os trabalhadores de baixa remuneração, na pobreza e que recorrem aos benefícios sociais cresce. Em 2011, a maioria dos pobres (6,7 de 13 milhões) era de famílias que trabalham..

maior adesão, que tem 55% de mulheres, 33% dos jovens entre 16 e 24 anos em diversos setores, e 41% dos que trabalham mais de dois anos para o mesmo empregador.

A proteção contra as despedidas arbitrárias ou sem justa causa só vale a partir de 24 meses de contrato, o que limita a extensão da garantia aos “zero hora”, os quais, ainda, podem não alcançar o limite mínimo de ganhos semanais para a licença maternidade/paternidade. Vale mencionar que, em 2005, a parcela dos “autônomos” atingia aproximadamente 12,5% do total do emprego; e, em meados de 2014 essa parcela subiu para 15%. Ou seja, os empregos desprotegidos, mais propensos à precariedade, crescem.¹⁴

6.1. A reforma do Reino Unido e a judicialização dos conflitos

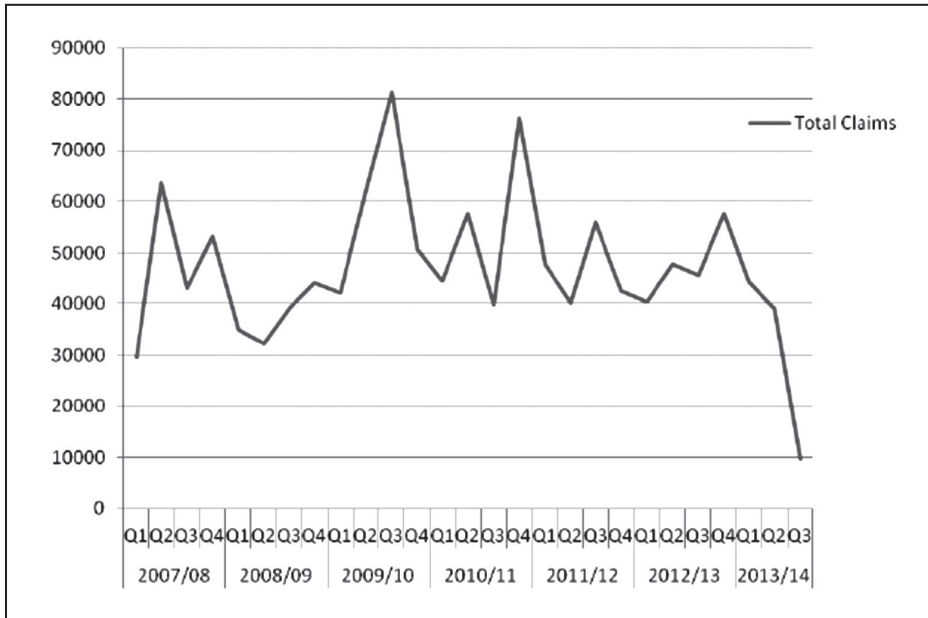
As estatísticas de março de 2014 revelam que, no primeiro quadrimestre pós-reforma, o número de processos na Justiça do Trabalho caiu 79%. Distintamente, portanto, do que houve na Espanha, em que a judicialização aumentou. No Reino Unido, entre outubro e dezembro de 2013 foram registradas 9.801 reclamações, contra 45.710 do mesmo período no ano anterior. Essa redução pode ser atribuída, em parte, à queda das reclamações múltiplas (*multiple claims*), geralmente propostas por sindicatos em nome de seus membros (TUC, 2014). Por outro lado, pesquisas mostram que, diante dos custos atribuídos aos processos pela reforma, não foi dado seguimento em sete casos de dez potencialmente vencedores. O Gráfico 2 traz dados importantes sobre esse impacto negativo nos ajuizamentos em face dos ônus impostos.

Em meio à intensificação das reações contrárias, a Corte Suprema do Reino Unido declarou inconstitucional a reforma nos aspectos em que cria ônus para os trabalhadores acionarem suas demandas. Transcreve-se a notícia a respeito:

[...] R v Lord Chancellor ([2017] UKSC 51, decisão de 26.07.2017), a Corte Suprema do Reino Unido, atual denominação da *House of Lords*, entendeu que a norma sobre custas judiciais em ações trabalhistas, baixada pelo Lord Chancellor em 2013, ofende a garantia de acesso à justiça, decorrente da legislação do Reino Unido e das normas fundamentais da União Europeia, diante (i) do elevado valor concretamente cobrado – que pode chegar, em certos casos, até a £ 2.800 (R\$ 11.400,00 aproximadamente), compreendidos os procedimentos em primeiro e segundo grau –, (ii) do limitado prazo para

14 Sobre emprego autônomo no Reino Unido, consultar: Grimshaw et al., 2017, p. 241.

GRÁFICO 2 - TOTAL EMPLOYMENT TRIBUNAL CLAIMS ACCEPTED BY QUARTER



Fonte: TUC - at what price justice - the impact of employment tribunal fees

pagamento e (iii) da dificuldade de obtenção de isenção. A decisão anota que “as custas pagas pelos litigantes podem, em princípio, ser um meio razoável para garantir recursos para o sistema judicial, garantindo, assim, o acesso à justiça. Meios voltados a conter o ajuizamento de ações frívolas ou abusivas podem também aumentar a eficiência do sistema judicial e ampliar genericamente o acesso à justiça. [...]”

Essa decisão poderá trazer novos impactos à judicialização por declarar inconstitucionais aspectos da reforma que criam ônus para o ajuizamento ou continuidade das ações.

7. O caso da Itália

O sistema italiano é baseado na *Civil Law*. Não há justiça trabalhista especializada. O Tribunal do Trabalho integra a Justiça Civil, composto por juízes do trabalho. Os procedimentos são simplificados, cada ação deve ser precedida de mediação, a ação judicial é tratada e encerrada em pouco tempo e a sentença é imediatamente executória.

Reformas significativas para as relações de emprego aconteceram na Itália entre 2011 e 2015, destacando-se a “Reforma Fornero” e a “Jobs Act”, destinadas, em síntese, a facilitar despedidas e fragilizar a organização dos trabalhadores. Com expressiva votação nas eleições nacionais, Matteo Renzi prometeu reformas para atacar a estagnação econômica (em agosto de 2017, a taxa de desemprego era de 11,2%¹⁵, e entre o grupo de 15 a 24 anos era de 35,1%) e, apesar dos protestos e greves contrárias, ele as encaminhou. Grande parte da insurgência era contra a retirada da participação dos sindicatos do processo de elaboração das leis, tradição na Itália, enfraquecendo seu papel.

A Lei nº 183, a *Jobs Act*, de 2014, declarou o propósito de combater os efeitos da crise, especialmente o desemprego e as formas precárias de contratação, como o trabalho temporário, a prazo determinado, intermitente, de aprendizagem, por projeto. Para tanto, porém, trouxe maior flexibilidade às relações de trabalho, facilitando as contratações e as despedidas ao substituir o regime de proteção contra as despedidas arbitrárias, que geravam reintegrações ao emprego, pelo pagamento de indenizações calculadas com base nos anos de trabalho. Essa nova realidade se contrapôs aos preceitos da Carta Social Europeia (artigo 24) e da Convenção 158 da OIT, segundo as quais as despedidas devem ser motivadas. Além disso, a lei implantou incentivos fiscais para as empresas assumirem o contrato por prazo indeterminado, mecanismos de conciliação extrajudicial e medidas sobre inspeção do trabalho para simplificar o combate ao trabalho não declarado e irregular. Assim como outras reformas efetivadas em países europeus, apostou-se nas facilidades à despedida, podendo os empregadores despedir e contratar novos empregados com custos mais baixos. Tais medidas não tiveram o efeito prometido.

7.1. A reforma italiana e a judicialização dos conflitos

Quanto à judicialização, no espaço destinado à pesquisa não se encontrou estatística atualizada, sendo importante prosseguir esse acompanhamento. Segundo dados preliminares obtidos junto ao Ministério da Justiça, entre 2009 e 2012, no primeiro grau houve aumento de ações nos setores privado e público, com pequena queda em 2012 nas atividades privadas. Em 2009, no setor público o número foi 116.446; em 2010 foram 120.739; em 2011 foram 120.357; e, em 2012, 123.600. Já no privado, em 2009 o número foi de 30.312; em 2010 foram 33.131; em 2011 foram 43.297; e, em 2012 um total de 40.633.¹⁶ A continuidade desses acompanhamentos possibilitará que se analisem melhor os impactos das reformas na judicialização dos conflitos.

¹⁵ Istat, 2017.

¹⁶ Ministero della Giustizia, Dipartimento organizzazione giudiziaria. Disponível em: <https://goo.gl/YUiPwo>.

Conclusões

Os argumentos para a implementação da reforma trabalhista nos países pesquisados seguem em torno de temas como: ampliação do acesso ao mercado de trabalho por meio de uma legislação e de fiscalizações menos rígidas; retirada de obstáculos ao livre encontro das vontades individuais como forma de aumento do emprego; necessário fortalecimento das negociações diretas entre patrões e empregados; modernização da legislação do trabalho e da Justiça do Trabalho; e busca de segurança jurídica via redução da judicialização dos conflitos do trabalho. No entanto, as reformas geraram mais distorções sociais, sem reflexos positivos na atividade econômica e no desemprego.

Por outro lado, a reforma nos países estudados afetou o funcionamento e o papel das instituições públicas com incumbência de garantir a aplicação das normas de proteção ao trabalho, e, em regra, não reduziu a judicialização dos conflitos, ressalvado o caso do Reino Unido que, em um primeiro momento, apresentou forte redução das demandas trabalhistas em face dos ônus impostos. A decisão recente da Corte Suprema do Reino Unido, declarando a inconstitucionalidade dos aspectos da reforma que criam obstáculos ao acesso ao Judiciário, possivelmente impactará esses dados. Aliás, talvez tenha sido ineficácia das medidas adotadas pelo Reino Unido para a superação dos problemas do mercado e das relações de trabalho, um dos elementos que contribuiu para essa decisão da Corte Suprema. Essa circunstância pode ser relacionada, no caso brasileiro, à Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI), com parecer de inconstitucionalidade encaminhado ao STF pelo então Procurador Geral da República, seguida de outras ADIs, todas ainda sem julgamento, e cujas decisões poderão impactar os ajuizamentos que, neste momento, apresentam-se reduzidos quando comparados com os dados anteriores à reforma. No entanto, para que se possa avaliar melhor esse impacto, será necessário acompanhamento específico para se dimensionar as futuras consequências.

Ainda nos países abordados, em maior ou menor grau, constata-se que o resultado das reformas foi uma maior fragilização da vida dos trabalhadores, com a adoção de uma caminhada regressiva que, no Brasil, por exemplo, tem na reforma trabalhista o desrespeito aos princípios constitucionais da dignidade humana e do valor social do trabalho, contrapondo-se àquilo que é da natureza dos direitos sociais: fundar uma nação minimamente civilizada.

Referências bibliográficas

ADISSON, J. T.; SIEBERT, W. S. Labor Market Reform in the United Kingdom: From Thatcher to Blair. *Journal of Private Enterprise*, vol. 15, p. 1-34. Spring 2000.

- BENSUSÁN, Graciela; ALCALDE, Arturo. El sistema de justicia laboral en México: situación actual y perspectivas. *Análisis*, n. 1. México, D.F.: Fundación Friedrich-Ebert-Stiftung, 2013.
- BIAVASCHI, M. B. *O direito do trabalho no Brasil - 1930-1942: construindo o sujeito de direitos trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2007.
- BUSTILLO, R. M; ESTEVE, F. The neverending story. Labour market deregulation and the performance of the Spanish labour market. In A. Piasna; M. Myant (Eds.), *Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation*. Bruxelas: ETUI, 2017, p. 61-80.
- CRUCES, Guillermo; GALIANI, Sebastian; KIDYBA, Susana. *Payroll Taxes, Wages and Employment: Identification through Policy Changes*. Documento de Trabajo Nro. 93 Enero, 2010.
- GALVÃO, A.; KREIN, J.D.; BIAVASCHI, M.B.; TEIXEIRA, M.O. (Orgs.), Dossiê Reforma Trabalhista. In M. O. Teixeira et al. (Orgs.), *Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista*. Campinas: Unicamp/Cesit, 2017, p. 19-113. Também disponível em: <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie-14set2017.pdf>.
- GRAU, E. *Ensaio e discurso sobre a interpretação/aplicação do direito*. São Paulo: Malheiros, 2002.
- GRIMSHAW, D; JOHNSON, M; KEIZER, A; RUBERY, J. The governance of employment protection in the UK: how the state and employers are undermining decent standards. In A. Piasna; M. Myant (Eds.), *Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation*. Brussels. ETUI. 2017, p. 225-245.
- ISTAT - Istituto Nazionale Di Statistica. *Employment and unemployment: provisional data August 2017*. Disponível em: <https://www.istat.it/en/archive/204047> - Acesso em: 18/10/2017.
- LEIVA, Fernando. Flexible Workers, Gender, and Contending Strategies for Confronting the Crisis of Labor in Chile. *Latin American Perspectives*, v. 39, (4), p. 102-128. Julho 2012. Disponível em: <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0094582X12441517>.
- PIASNA, A; MYANT, M. *Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation*. Bruxelas: ETUI, 2017.
- ROMERO, Luis Quintana y ACEVEDO, Blanca E. Garza. La reforma laboral en México y sus efectos económicos. *Revista do TST*, vol. 83, n°3. São Paulo: Lex Editora, 2017. No prelo.
- ROSSI, Pedro; MELLO, Guilherme. Da austeridade ao desmonte: dos anos da maior crise da história. *Le Monde Diplomatique Brasil*, março 2007, p. 6-7.
- SALAS, Carlos. Labour, income and social programmes in contemporary Mexico. In: United Nations Development Programme: *Social Protection, Growth and Employment: evidence from India, Kenya, Malawi, Mexico, Peru and Tajikistan*. New York: UNDP, 2013, p. 201-234.
- SALVIA, Agustín; TISSERA, Silvana; BUSTOS, Juan Martín; SCIARROTTA, Fernando; PERSIA, Juliana; GALLO, Gonzalo Herrera; CILLYS, Natalia y ALLEGRONE, Verónica García. *Reformas laborales y precarización del trabajo asalariado (Argentina 1990-2000)*.

Equipo Cambio Estructural y Desigualdad Social. *Cuadernos del CEPED*, n°4, p. 123-167. Buenos Aires (Argentina): CEPED, 2000. Disponível em: <https://goo.gl/ZQyZeb>

TEIXEIRA, M. O.; KREIN, J. D.; BIAVASCHI, M. B.; GALVAO, A.; ALMEIDA, P. F.; ANDRADE, H. R. *Contribuição crítica à reforma trabalhista*. Campinas: UNICAMP, 2017.

TELESCA, Maria Madalena. *A Justiça do Trabalho na América Latina*. Porto Alegre: TRT da 4a Região, 2011. Disponível em: <https://goo.gl/5U5NhV>

Páginas de internet:

www.cnj.jus.br
<http://www.tst.jus.br>
<http://www.econ.uba.ar>
<http://cedlas.econo.unlp.edu.ar>
<http://www.pjud.cl>
<http://www.poderjudicial.es>
<https://www.srt.gob.ar>
<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp>
<https://www.supremecourt.uk>
<http://www.trt12.jus.br>
https://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/135-2010.html
<http://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/10602-el-gobierno-aprueba-el-nuevo-texto-refundido-del-estatuto-de-los-trabajadores/>
http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/constitucion.t1.html#a37

Fontes de pesquisa para os dados da Itália

Parlamento Italiano. Disponível em: <http://www.parlamento.it> – acesso em 20/10/2017

Ministério do Trabalho, Clic Lavoro. Disponível em: <https://www.cliclavoro.gov.it> – acesso em 20/10/2017.

Ministério do Trabalho, Jobs Act. Disponível em: <http://www.jobsact.lavoro.gov.it> – acesso em 20/10/2017.

Gazzetta Ufficiale Della Repubblica Italiana. Disponível em: <http://www.gazzettaufficiale.it> – acesso em 25/10/2017.

www.lavoro.gov.it
www.gazzettaufficiale.it
<http://www.jobact.lavoro.gov.it/Pagine/default.aspx>
<https://goo.gl/gchyp>
<https://goo.gl/6AJfo7>
<https://goo.gl/XWCHC7>
http://www.parlamento.it/523?area_tematica=26 –

Capítulo 8

Desigualdade e vulnerabilidade
no mundo do trabalho

Desigualdade e vulnerabilidade no mundo do trabalho

Carolina Troncoso Baltar
Lilian Nogueira Rolim

Introdução

O objetivo deste capítulo é analisar a desigualdade no mundo do trabalho para fornecer elementos à avaliação do impacto da reforma trabalhista aprovada pelo Congresso Nacional e sancionada pela Presidência da República (Lei 13.467/17), que entrou em vigor em novembro de 2017. O estudo está focado especialmente no segmento de trabalhadores assalariados com menor grau de instrução e qualificação profissional, localizados em ramos produtivos com menor organização e força dos sindicatos, em regiões mais pobres e com níveis mais elevados de desemprego e informalidade. Estes trabalhadores constituem a base do mercado de trabalho e, pretensamente, seriam, de acordo com os que apoiam a reforma trabalhista, os mais favorecidos por ela. A pesquisa também analisa outros segmentos de trabalhadores assalariados melhor inseridos no mundo do trabalho do ponto de vista de sua maior qualificação e maior poder de influência, desenvolvendo atividades com maior autonomia ou mais articuladas com os interesses da burocracia dirigente das empresas. A análise será feita a partir dos dados da PNAD Contínua.

A recessão da economia brasileira de 2015 a 2017 dificulta a descrição da desigualdade existente no mundo do trabalho, porque as últimas informações sobre a situação dos trabalhadores refletem os efeitos da baixa atividade econômica, e ofuscam a descrição da estrutura da economia brasileira e seus efeitos sobre o emprego e a renda do trabalho. Por este motivo, esse estudo optou por descrever a desigualdade no mundo do trabalho em 2014, antes do início da recessão, e ilustrar brevemente as modificações ocorridas entre 2014 e 2016, associadas à queda da atividade da economia brasileira. Ou seja, o ano de 2014 caracterizará o mercado de trabalho do país e a breve comparação

entre os anos 2014 e 2016 mostrará as alterações provocadas pela queda da atividade econômica em 2015 e 2016.

Opta-se por uma análise a partir de categorias de assalariados e a comparação com os não-assalariados, de modo a captar a estrutura de classes no país. Conforme Portes e Hoffman (2003), países da América Latina apresentam a especificidade de possuírem uma significativa parcela da população fora do mercado formal de trabalho, que é legalmente regulamentado. Assim, esta parcela da população exerce atividades não-regulamentadas ou de subsistência, para as quais a remuneração é relativamente baixa, levando a um alto nível de desigualdade de renda na região. Neste capítulo, estas parcelas são captadas tanto por empregados não-assalariados e por conta própria, quanto por assalariados no setor informal. Assim, os assalariados são separados por grupos ocupacionais e setores de atividade de modo a captar as diferenças de rendimento do trabalho entre eles.

O capítulo está organizado em quatro seções, além desta introdução e da conclusão. A seção 2 analisa as condições de atividade e renda da população brasileira em 2014. A seção 3 analisa a desigualdade dos salários no conjunto do país em 2014. A seção 4 analisa a desigualdade de salários por região. A seção 5 mostra as mudanças ocorridas no mercado de trabalho a partir da baixa atividade econômica em 2015 e 2016. Seguem-se, então, as conclusões.

1. Condição de Atividade e Renda da População Brasileira

A população em idade ativa (PIA) brasileira (14 anos e mais) era de 162,4 milhões no terceiro trimestre de 2014¹, e a população economicamente ativa (PEA) somava 99 milhões, o que significou uma taxa de participação de 60,9%, conforme apontado na Tabela 1. A taxa de desemprego foi de 6,8% e a taxa de ocupação foi de 56,8%. Entre os trabalhadores ocupados, cerca de 70% são assalariados.

Se comparamos com o período antes da abertura comercial e financeira do início dos anos 1990, em que a taxa de desemprego era em torno de 5%, uma taxa de 6,8% não é muito baixa. Entretanto, 6,8% reflete uma melhora dos indicadores do mercado de trabalho que ocorreu a partir de 2004. A taxa de desemprego foi alta nos anos 1990 e começa a cair a partir de 2004 com a melhora da atividade econômica brasileira. Essa queda na taxa de desemprego

1 Toda a análise será feita comparando o terceiro trimestre de cada ano porque ele caracteriza melhor a estrutura da economia brasileira e seu mercado de trabalho em relação aos outros trimestres do ano. As pesquisas domiciliares anuais do IBGE se referem geralmente ao mês de setembro justamente por esse motivo.

TABELA 1: DADOS GERAIS

	T3 2014
PIA	162.446.320
PEA	98.973.879
Ocupados	92.269.100
Desempregados	6.704.779
Taxa de Participação	60,9
Taxa de Desemprego	6,8
Taxa de Ocupação	56,8
Ocupados Assalariados (em %)	69,8

Fonte: Elaboração própria a partir da PNAD contínua.

a partir de 2004 continuou após 2008, apesar da desaceleração do crescimento do PIB que se verifica a partir desse momento, e, principalmente, após 2010 (BALTAR & LEONE, 2015). De acordo com Baltar e Leone (2015), a melhora dos indicadores do mercado de trabalho após 2010 se deve, em grande medida, à queda na taxa de participação que vem ocorrendo ao longo dos anos 2000. Isso se deve ao fato de que o jovem, desde a década de 1990, vem passando a entrar no mercado de trabalho mais tarde², e ao fato de que tem ocorrido um arrefecimento do aumento da participação de mulheres adultas e uma ligeira redução da participação adulta masculina.

A taxa de participação de jovens entre 14 e 24 anos (mulheres e homens) ainda é relativamente alta no Brasil, como indicado na Tabela 2. As taxas de desemprego também são muito altas nessa faixa de idade, principalmente para as mulheres jovens, que tem uma taxa de desemprego de 19,6% no terceiro trimestre de 2014. As taxas de participação e de desemprego para os adultos de 25 a 54 anos refletem um mercado de trabalho melhor, com uma taxa de desemprego de 5,1% e uma taxa de participação de 78,6%. Apesar de refletirem uma melhor situação, não parecem indicar que o país se encontrava em pleno emprego.

Como indicado na Tabela 3, apenas 70% dos ocupados são assalariados, o que indica problemas no mercado de trabalho.³ Esse resultado ainda reflete uma herança do mercado de trabalho em que o adulto não especializado era

2 Para isto, foi de grande importância parte das políticas públicas ampliadas a partir de 2004 e que levaram à queda da taxa de participação dos jovens, como o Programa Bolsa Família e a ampliação de programas relacionados à educação superior (Programa Universidade para Todos e Financiamento Estudantil), bem como a expansão das vagas em escolas técnicas e universidades federais (SANTOS & GIMENEZ, 2015).

3 Ocupado assalariado refere-se ao empregado do setor privado com carteira e sem carteira, trabalho doméstico com carteira e sem carteira, empregado do setor público com carteira e sem carteira, militar e estatutário. O ocupado não assalariado refere-se ao empregador, conta-própria e trabalho não remunerado.

TABELA 2: TAXA DE PARTICIPAÇÃO, TAXA DE DESEMPREGO E TAXA DE OCUPAÇÃO POR SEXO E IDADE

	Taxa de Participação			Taxa de Desemprego			Taxa de Ocupação		
	Mulher	Homem	Total	Mulher	Homem	Total	Mulher	Homem	Total
14 a 24	42,2	56,0	49,2	19,6	13,7	16,2	33,9	48,4	41,2
25 a 54	67,5	90,7	78,6	6,4	4,2	5,1	63,2	86,9	74,6
55 e mais	21,1	45,3	31,9	2,1	2,3	2,2	20,6	44,3	31,2
Total	50,4	72,4	60,9	8,2	5,7	6,8	46,3	68,3	56,8

Fonte: Elaboração própria a partir da PNAD Contínua. Informações para o terceiro trimestre de 2014.

TABELA 3: OCUPADOS ASSALARIADOS E NÃO ASSALARIADOS

	Assalariados/Ocupados			Não Assalariado/Ocupados		
	Mulher	Homem	Total	Mulher	Homem	Total
14 a 24	86,0	79,3	82,0	14,0	20,7	18,0
25 a 54	76,4	66,7	71,0	23,6	33,3	29,0
55 e mais	56,4	44,0	48,5	43,6	56,0	51,5
Total	75,7	65,5	69,8	24,3	34,5	30,2

Fonte: Elaboração própria a partir da PNAD contínua. Informações para o terceiro trimestre de 2014.

expulso (BALTAR & LEONE, 2015), bem como um novo fenômeno que reflete uma crescente busca pela flexibilidade do mercado de trabalho, que tem levado a disfarçar situações de emprego.⁴ Separando a análise por sexo, notamos que o peso dos assalariados é maior no caso das mulheres, provavelmente refletindo essa situação do mercado de trabalho anterior, em que o homem adulto, que começava a trabalhar muito jovem, era expulso do mercado de trabalho quando se tornava adulto, sendo substituído por um trabalhador mais jovem. A diferença por sexo no peso dos assalariados na ocupação total é maior quanto maior é a idade, mas, para ambos sexos, quanto maior a faixa etária, menor a taxa de assalariamento.

A Tabela 4 mostra o rendimento mensal do trabalho principal para assalariados e não assalariados.⁵ A mediana (percentil 50) do rendimento principal indica que não há diferença entre os assalariados e não assalariados. Os assalariados englobam uma diversidade alta de tipos de ocupação e

4 Nesse último caso, empregados que seriam assalariados aparecem nas estatísticas como conta-própria.

5 No caso dos não assalariados, os não remunerados não foram considerados para a análise de renda.

níveis de escolaridade, e os dados confirmam sua heterogeneidade quando comparamos o percentil 10 com o percentil 90. Entretanto, quando analisamos os percentis dos não assalariados, verificamos uma heterogeneidade ainda mais alta, que tem sido reforçada pela crescente frequência de empregos encobertos com o intuito de pagar menos impostos e contribuições sociais, principalmente nas ocupações de renda relativamente alta (KREIN ET AL., cap. 2 deste livro).

TABELA 4: RENDIMENTO MENSAL DO TRABALHO PRINCIPAL

	Total	Assalariados	Não-Assalariados
Média	1.677,10	1.615,43	1.836,59
Desvio Padrão	2.556,14	2.287,34	3.140,97
Percentil 10	350,00	500,00	200,00
Percentil 50	1.000,00	1.000,00	1.000,00
Percentil 90	3.000,00	3.000,00	4.000,00

Fonte: Elaboração própria a partir da PNAD Contínua. Informações para o terceiro trimestre de 2014.

Apesar da mediana do rendimento principal ser igual entre assalariados e não assalariados, a média dos não assalariados é 13,7% mais alta do que a dos assalariados. Mais especificamente, para os assalariados, a média é 61,5% maior do que a mediana e, no caso dos não assalariados, a média é 83,7% maior do que a mediana. Essa maior distância da média em relação à mediana indica, no caso dos não assalariados, uma maior assimetria da curva de distribuição dos rendimentos. A dispersão também é maior para o caso dos não assalariados, como indica a relação entre o percentil 90 e o percentil 10 (6 vezes maior para os assalariados e 20 vezes para os não assalariados). Ademais, o percentil 10 dos não assalariados é 40% do valor do percentil 10 dos assalariados. Já o percentil 90 dos não assalariados é 33,3% maior do que o dos assalariados. Em suma, o nível de rendimentos é semelhante, mas há uma dispersão e uma assimetria muito maior no caso dos não assalariados, indicando uma heterogeneidade de rendimentos muito maior do que a dos assalariados que, por sua vez, também é muito grande.

O coeficiente de variação (relação entre o desvio padrão e a média) confirma a elevada dispersão relativa da renda do trabalho não assalariado. A renda média dos não assalariados supera a dos assalariados em 13,7%, mas o desvio padrão das rendas dos não assalariados supera a média em 71%, enquanto para os assalariados essa diferença é de 41,6%.

2. Desigualdade de salários no conjunto do país

Os ocupados assalariados foram agrupados em categorias levando em consideração os grupos ocupacionais, os setores de atividade e o rendimento do trabalho. A classificação considerou apenas a força de trabalho principal (adultos entre 25 e 54 anos), não tratando, portanto, dos jovens e dos idosos. A ideia foi caracterizar a força de trabalho a partir de sua inserção nas ocupações de

TABELA 5: CATEGORIAS DE ASSALARIADOS

	Grupo Ocupacional e Setor de Atividade
A	"Profissionais das ciências e das artes" ligados à indústria e à construção; e "Dirigentes e gerentes" ligados aos serviços prestados a empresas.
B	"Dirigentes e gerentes" ligados à indústria, transporte, administração pública e construção e "Profissionais das ciências e das artes" ligados ao transporte; administração pública e serviços prestados a empresas.
C	"Dirigentes e gerentes" ligados à educação, saúde e serviços sociais; "Profissionais das ciências e das artes" ligados ao comércio; e "Membros das forças armadas" ligados à administração pública.
D	"Profissionais das ciências e das artes" ligados ao setor agrícola, à educação, à saúde e a serviços sociais; "Dirigentes e gerentes" ligados ao comércio e a outros serviços; e "Técnicos de nível médio" ligados à administração pública e aos transportes.
E	"Profissionais das ciências e das artes" ligados ao setor de alojamento e alimentação; "Técnicos de nível médio" ligados à indústria; e trabalhadores de ocupações mal definidas ligados à administração pública.
F	"Trabalhadores qualificados operários" ligados ao transporte; "Técnicos de nível médio" ligados aos serviços para empresas, alojamento e alimentação, construção e setor agrícola; e "Dirigentes e gerentes" ligados ao setor de alojamento e alimentação.
G	"Técnicos de nível médio" ligados ao comércio e educação, saúde e serviços sociais; "Operadores de instalações e máquinas" ligados ao transporte, construção, administração pública, serviços prestados a empresas e serviços domésticos; "Trabalhadores dos serviços" ligados à construção; e "Trabalhadores de apoio administrativo" ligados ao transporte, construção e indústria.
H	"Operadores de instalações e máquinas" ligados ao comércio e indústria, "Trabalhadores dos serviços" ligados ao transporte, serviços prestados a empresas, comércio e educação, saúde e serviços sociais, e "Trabalhadores de apoio administrativo" ligados à educação, saúde e serviços sociais, comércio e outros serviços.
I	"Ocupações elementares" ligados a serviços prestados a empresas, educação, saúde e serviços sociais, administração pública, construção e serviços domésticos; "Trabalhadores qualificados da agricultura" ligados ao setor agrícola; e "Trabalhadores dos serviços" ligados ao serviço doméstico.

Fonte: Elaboração própria a partir da PNAD Contínua.

diferentes atividades da economia brasileira, captando o impacto do nível de qualificação necessário e o grau de organização empresarial dessas atividades, que condicionam a força dos sindicatos e a remuneração dos trabalhadores.⁶ A consideração apenas dos adultos de 25 a 54 anos permite captar melhor os efeitos da qualificação exigida e da organização empresarial das atividades.

Os ocupados assalariados foram agrupados em nove categorias diferentes, conforme a Tabela 5, enquanto a Tabela 6 compara seus rendimentos médios.

TABELA 6: COMPARAÇÃO ENTRE CATEGORIAS

Categoria	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Participação no total de assalariados (25 a 54 anos)	2,9%	4,8%	2%	10,4%	2,3%	6,4%	21,1%	27,9%	22,1%
Faixa de rendimento médio (RM)	Acima de 5.000	4.000 a 5.000	3.100 a 4.000	2.650 a 3.100	2.200 a 2.650	1.700 a 2.200	1.300 a 1.700	920 a 1.300	Abaixo de 920
RM em R\$ de 3T.2014	5212	4144	3559	2769	2465	2143	1502	1200	779
RM em relação à categoria anterior		79,5%	85,9%	77,8%	89,0%	86,9%	70,1%	79,9%	64,9%
RM em relação à categoria A	100%	79,5%	68,3%	53,1%	47,3%	41,1%	28,8%	23,0%	14,9%

Fonte: Elaboração própria a partir da PNAD Contínua. Informações para o terceiro trimestre de 2014.

2.1. A elevada assimetria e a distribuição dos salários

A enorme desigualdade salarial de empregados nos setores público, privado e prestador de serviços para famílias fica evidente quando comparamos o desvio padrão (2.287,34 reais) com o salário médio (1.615,43 reais) para o conjunto do país no terceiro trimestre de 2014.⁷ O desvio padrão é 41,6% maior do que a média, indicando que as diferenças de remuneração entre os trabalhadores assalariados são muito grandes (Tabela 7). A magnitude do desvio padrão comparativamente à média⁸ mostra que as diferenças de remuneração são muito grandes, problematizando a média como indicador da posição da distribuição dos salários.

6 Essa metodologia foi inspirada no trabalho de Baltar, Souen e Campos (2017).

7 A partir desta seção, são consideradas todas as faixas etárias.

8 O salário médio, por definição, indica a remuneração que todos os assalariados receberiam, caso não houvesse diferenças de remuneração entre eles.

TABELA 7: RENDIMENTO MENSAL MÉDIO HABITUAL

	Categorias										Total
	A	B	C	D	E	F	G	H	I		
Proporção de Pessoas	2,6	4,3	1,9	9,3	2,3	6,4	21,3	29,6	22,3		100,0
Média	5.249,96	4.155,34	3.228,71	2.819,24	2.296,98	1.999,88	1.408,58	1.113,57	754,86		1.615,43
Mediana	3.200,00	3.000,00	2.500,00	2.000,00	1.600,00	1.400,00	1.200,00	950,00	724,00		1.000,00
Média/Mediana	1,64	1,39	1,29	1,41	1,44	1,43	1,17	1,17	1,04		1,62
Desvio padrão	6.617,94	4.217,14	3.400,62	3.179,28	2.096,11	2.655,39	1.117,18	906,73	512,66		2.287,34
Coef. Variação	1,26	1,01	1,05	1,13	0,91	1,33	0,79	0,81	0,68		1,42
Percentil 10	1.000,00	900,00	900,00	724,00	724,00	724,00	724,00	600,00	230,00		500,00
Percentil 90	12.000,00	9.500,00	6.000,00	6.000,00	4.500,00	4.000,00	2.400,00	1.800,00	1.200,00		3.000,00

Fonte: Elaboração própria a partir da PNAD Contínua. Informações para o terceiro trimestre de 2014.

A média dos salários do terceiro trimestre de 2014 foi 2,2 vezes o salário mínimo da época (724 reais). As diferenças de salários são não somente muito grandes, mas a curva representativa da distribuição de salários é muito assimétrica, com uma proporção de assalariados muito grande em postos de trabalho de remuneração baixa e poucos assalariados com postos de trabalho bem remunerados. Isto fica evidente comparando-se a média com a mediana e calculando a proporção de assalariados com remuneração menor do que a média.

A mediana dos salários no terceiro trimestre de 2014 foi 38,1% maior do que o salário mínimo, equivalendo a 61,9% da média dos salários. Ou seja, o salário do meio da distribuição – deixando metade dos assalariados com remunerações inferiores e a outra metade com remunerações superiores, foi menos de 2/3 do salário médio, indicando que o assalariado mediano é pobre no sentido de não acessar a remuneração que usufruiriam todos assalariados caso não houvesse diferenças de remunerações entre eles. Assim, em consequência das altas assimetria e dispersão da distribuição de salários no país, uma enorme proporção de assalariados (72,5%) tem remuneração menor do que a média, e muito poucos (27,5%) têm remuneração maior do que a mesma média.

A elevada assimetria e dispersão dos salários sugere a necessidade de um maior detalhamento das categorias com remuneração de nível intermediário para explicitar melhor os efeitos dos fatores diferenciadores da remuneração. Notadamente, seria importante detalhar a qualificação exigida e o grau de organização empresarial das atividades que condicionam a proteção social dos empregados e as possibilidades de representação e influência diante do empregador, envolvendo ou não sindicatos.

As diferenças de remuneração acima da mediana são muito maiores do que abaixo da mediana. Assim, o percentil 10, representativo das menores remunerações, equivale a somente 31% do salário médio e 69,1% do salário mínimo; enquanto o percentil 90, representativo das altas remunerações, é 85,7% maior do que a média, equivalendo a 4,1 salários mínimos. Com isso, o percentil 90 é igual a seis vezes o percentil 10. Entretanto, apesar do baixíssimo nível dos menores salários (com o percentil 10 equivalendo a menos de 1/3 do salário médio e pouco mais de 2/3 do salário mínimo), a mediana equivale a dois percentis 10 e o percentil 90 equivale a três medianas. Ou seja, as distâncias entre as altas remunerações e o meio da distribuição são maiores do que as distâncias entre o meio da distribuição e os baixos salários.

O elevado nível de agregação das classificações de ocupação e de setor de atividade utilizadas para construir as nove categorias de assalariados levaram a uma alta dispersão salarial dentro das categorias identificadas. Não obstante, a distinção que as categorias estabelecem entre os assalariados em

termos dos fatores diferenciadores da remuneração permite retratar bastante bem características da distribuição de salários no país, ajudando a associar essas características com os fatores diferenciadores da remuneração.

Assim, por exemplo, as três categorias de assalariados com remuneração média abaixo da média geral (categorias I, G e H) abrangem, em conjunto, 73,2% dos assalariados, proporção bastante próxima da fração do total de assalariados com remuneração menor do que a média geral (72,5%). Embora saibamos que, em decorrência da elevada agregação das classificações de ocupação e setor de atividade, as categorias de baixo salário médio têm também assalariados de alta remuneração e as categorias de alto salário médio também têm assalariados de baixa remuneração, não restam dúvidas de que a elevada participação das categorias de baixo salário no emprego assalariado total é um dos principais determinantes da elevada assimetria e dispersão dos salários no país.

A categoria I é formada pelos assalariados de menor remuneração, com a mediana exatamente igual ao salário mínimo. A dispersão salarial nesta categoria é a menor entre as nove identificadas, como indicado pelo coeficiente de variação (desvio padrão igual a 68% da média). A assimetria da distribuição de salários também é relativamente pequena, pois a mediana equivale a 95,9% da média, que supera a mediana em somente 4,3%. Embora a dispersão salarial não seja desprezível, o que caracteriza a categoria I são os baixíssimos salários das menores remunerações. O percentil 10 equivale a somente 31,8% do salário mínimo. A diferença entre altos e baixos salários não é tão pequena, pois o percentil 90 equivale a 5,2 percentis 10, mas a mediana equivale a 3,1 percentis 10, e o percentil 90 supera a mediana em 65,7%. A categoria I é a única em que as diferenças entre o meio e os baixos salários são maiores do que as diferenças entre o meio e as altas remunerações.

As duas outras categorias de salário médio menor do que a média geral têm características gerais de distribuição semelhantes, distinguindo-se apenas pelo nível salarial. A mediana dos salários da categoria G é 26,3% maior do que a da categoria H, e a mediana dos salários da categoria H é 31,2% maior do que na categoria I. As categorias H e G têm dispersão e assimetria de salários maiores do que a categoria I, mas há semelhança entre as duas nestes dois aspectos. Nas duas categorias, o coeficiente de variação é de 0,8 e a média supera a mediana em 17%. Na categoria H, o percentil 10 equivale a 83% do salário mínimo, enquanto na categoria G, ele é exatamente igual ao salário mínimo. A distância entre os baixos e altos salários é um pouco maior na categoria G (o percentil 90 vale 3,0 percentis 10 na categoria H, e 3,3 na categoria G). A distância entre o meio e os baixos salários é um pouco maior na categoria G (a mediana supera o percentil 10 em 58% na categoria H, e 89,5% na categoria G), mas a diferença é

maior na distância entre o meio e as altas remunerações (o percentil 90 supera a mediana em 65% na categoria H, e em 100% na categoria G). Neste particular, a categoria G apresenta em menor grau uma característica das categorias de salário médio maior do que a média geral, que é uma grande distância entre o meio e as altas remunerações. Na categoria I, as distâncias maiores são entre o meio e os baixos salários e, na categoria H, as distâncias entre o meio e os baixos salários são relativamente parecidas com as distâncias entre o meio e as altas remunerações.

As outras seis categorias têm salário médio maior do que a média geral. A categoria F tem uma mediana 16,7% maior do que a da categoria G, mas o percentil 10, de modo análogo à categoria G, equivale ao salário mínimo. Porém, a diferença do valor dos percentis 90 entre essas duas categorias é de 66,7%. A dispersão e a assimetria dos salários são muito maiores na categoria F do que na categoria G, como indicado pelos coeficientes de variação e pelas diferenças entre a média e a mediana. Assim, embora os baixos salários da categoria F não sejam maiores do que os da categoria G, esta é uma categoria de salário médio maior do que a média geral, ao contrário da categoria G, devido, principalmente, à sua maior dispersão e assimetria. Na realidade, as categorias F e G são categorias com salários de nível intermediário, um pouco superiores na categoria F.

As categorias E e D também têm percentis 10 equivalentes ao salário mínimo, mas a dispersão não é tão grande como na categoria F. Já a diferença entre média e mediana é tão grande como na categoria F, indicando uma pronunciada assimetria da distribuição de salários. Então, embora tenham salários inferiores não maiores do que os das categorias G e F, as categorias E e D são categorias com remuneração acima do nível intermediário.

As categorias C, B e A, entretanto, são as categorias de maior nível de remuneração. O percentil 10 supera o salário mínimo em pelo menos 25%, e a mediana é mais do dobro da mediana do total dos assalariados. Nestas categorias, as distâncias entre o meio e as altas remunerações são muito maiores do que entre o meio e as baixas remunerações, especialmente na categoria A, onde há grande dispersão e assimetria da distribuição de salários.

Para obter uma classificação mais operacional que descreva o perfil dos assalariados brasileiros em função da remuneração, é possível agrupar as nove categorias formando duas de salário baixo (H e I), uma de salário intermediário (F+G), e três de salário alto (D+E, B+C e A). A composição, por categoria dos assalariados, das faixas de salário expressas em termos de salários mínimos, mostra que as seis categorias retratam bastante bem o perfil dos assalariados brasileiros em função dos fatores diferenciadores da remuneração

destacados, isto é, a qualificação profissional do tipo de ocupação e o grau de estruturação empresarial das atividades (Tabela 8).

TABELA 8: DISTRIBUIÇÃO DOS ASSALARIADOS POR FAIXAS DE SALÁRIOS MÍNIMOS (EM %)

	% Total	Até 2SM	2SM a 5SM	5SM a 10SM	10SM e mais
A	2,6	0,62	4,01	12,76	23,68
B+C	6,2	1,95	11,30	28,82	31,87
D+E	11,6	6,48	20,36	31,48	30,89
F+G	27,8	25,31	38,13	20,49	11,03
H	29,6	34,86	21,86	6,05	2,09
I	22,3	30,79	4,35	0,40	0,44
	100,0	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte: Elaboração própria a partir da PNAD Contínua. Informações para o terceiro trimestre de 2014.

As categorias H e I são as únicas que têm proporções de assalariados que ganham menos do que dois salários mínimos maiores do que suas respectivas participações no total de assalariados. Juntas, essas duas categorias representam 65,7% dos assalariados que ganham menos de dois salários mínimos, sendo que elas representam 51,9% dos assalariados.

Na faixa de salário de nível intermediário (2 a 5 salários mínimos), a categoria de remuneração de nível intermediário (F+G) é a que tem maior participação, seguida pelas categorias mais próximas a ela (categorias H e D+E). Essas três categorias têm participação conjunta de 80,4% nos assalariados que ganham de 2 a 5 salários mínimos, sendo que sua participação conjunta no total de assalariados é de 69,0%.

Nas duas faixas de salário elevado (5 a 10 e 10 e mais salários mínimos), a participação conjunta das três categorias de salário acima do nível intermediário é de, respectivamente, 73,1% e 86,4%. Essa diferença se deve fundamentalmente à categoria de maior salário (categoria A), que representa isoladamente 23,7% dos assalariados que ganham 10 ou mais salários mínimos, sendo que sua participação no total de assalariados é de somente 2,6%.

A Tabela 9 mostra a participação, por categoria, de trabalho formal e não formal. Os dados mostram que as categorias mais organizadas não apenas são melhor remuneradas, como também têm uma participação mais alta no trabalho formal. Na categoria A, por exemplo, 94,1% dos contratos de trabalho são formalizados de acordo com as leis trabalhistas, e, na categoria I, mais de 50% dos contratos de trabalho assalariado não são formais.

TABELA 9: TRABALHO ASSALARIADO

	Formal	Não formal
A	94,1	5,9
B+C	85,8	14,2
D+E	83,3	16,7
F+G	82,4	17,6
H	79,1	20,9
I	47,3	52,7
Total	74,2	25,8

Fonte: Elaboração própria. Dados: PNAD Contínua - Terceiro trimestre de 2014.

Em suma, o perfil dos assalariados brasileiros no terceiro trimestre de 2014 apresentou as seguintes características: a categoria de ocupações com menor qualificação profissional e empregada por atividades sem muita estruturação empresarial abrange 22,3% dos assalariados brasileiros; a outra categoria com qualificação profissional e estruturação empresarial relativamente baixa alcança 29,6% dos assalariados; assim, 51,9% dos assalariados brasileiros têm ocupação de qualificação profissional relativamente baixa e se emprega em atividades de estruturação empresarial relativamente baixa. Essas categorias também apresentam uma menor formalização do trabalho, principalmente as de menores rendas. A categoria de ocupações de qualificação profissional em atividades com estruturação empresarial de nível intermediário abrange 27,8% dos assalariados brasileiros; assim, 20,4% dos assalariados têm ocupação relativamente qualificada e se emprega em atividade com estruturação empresarial relativamente alta; porém, 11,6% dos assalariados (57% dos assalariados com ocupação relativamente qualificada e atividade com grau de estruturação relativamente alto) estão na categoria de nível logo acima do intermediário em termos de qualificação profissional da ocupação e estruturação empresarial da atividade; apenas 8,8% dos assalariados brasileiros têm ocupação qualificada em atividade empresarialmente bem estruturada. Essas atividades com melhor qualificação profissional da ocupação e estruturação empresarial da atividade apresentam uma maior formalização do trabalho (ver capítulo 5 para uma discussão mais aprofundada do tema).

3. Desigualdade de salários por região

A despeito do maior crescimento das regiões mais atrasadas do país entre 2004 e 2012, que contribuiu para a desconcentração econômica, as assimetrias

regionais ainda são significativas (GIMENEZ, 2017). Assim, as regiões brasileiras podem ser analisadas comparando-se duas situações diferentes. Um grupo composto pelo Nordeste e pelo Norte, em que a situação do mercado de trabalho é mais problemática, e outro grupo composto pelo Centro-Oeste, Sudeste e Sul, em que há uma situação superior, porém diversa, em termos de mercado de trabalho. O Centro-Oeste tem uma participação alta da agricultura moderna empresarial e concentra os altos rendimentos encontrados no Distrito Federal, o Sudeste concentrou o processo de industrialização no país, e o Sul possui uma agroindústria moderna com base na agricultura familiar.

Quando analisamos os dados da PIA no terceiro trimestre de 2014, notamos que o Nordeste representa 26,9% da PIA do país. É a região de menor renda per capita porque concentra uma proporção da população muito maior do que da atividade econômica (GIMENEZ, 2017). Essa desproporção manifesta-se na situação do mercado de trabalho. Assim, apesar da taxa de participação ser relativamente baixa na região (56,8%), a taxa de desemprego (8,6%) é relativamente alta. O Norte apresenta uma situação relativamente melhor do que a do Nordeste, com taxas de participação e de desemprego semelhantes às do país. Essa melhor situação do Norte em relação ao Nordeste ocorre com um maior peso de ocupados não assalariados no Norte. A taxa de participação das demais regiões supera a taxa de participação do país, principalmente no Centro-Oeste. A taxa de desemprego, porém, é mais baixa do que a média do país, exceto no Sudeste, onde essa taxa é semelhante àquela média nacional. O Sudeste e o Centro-Oeste são as regiões com a maior participação de assalariados no total de ocupados.

TABELA 10: DADOS GERAIS POR REGIÃO

	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste	Total
PIA	7,8	26,9	43,3	14,7	7,4	100,0
PEA	7,8	25,1	43,9	15,4	7,9	100,0
Ocupados	7,8	24,6	43,8	15,8	8,0	100,0
Desempregados	7,9	31,8	44,4	9,6	6,3	100,0
Taxa de Participação	61,2	56,8	61,8	63,8	65,1	60,9
Taxa de Desemprego	6,9	8,6	6,9	4,2	5,4	6,8
Taxa de Ocupação	56,9	51,9	57,5	61,1	61,6	56,8
Ocupados Assalariados (em %)	59,2	63,4	74,9	69,8	72,2	69,8

Fonte: Elaboração própria a partir da PNAD Contínua. Informações para o terceiro trimestre de 2014.

As taxas de participação no Nordeste são baixas para homens e mulheres e em todos os grupos de idade (Tabela 11). O Norte tem taxa de participação maior do que a do Nordeste por causa dos homens com 25 ou mais anos de idade. A taxa de participação do Norte é semelhante à do Sudeste porque a maior taxa de participação dos homens do Norte compensa a menor taxa de participação das mulheres e, por idade, a taxa de participação do Norte só é maior do que a do Sudeste para pessoas com 55 ou mais anos de idade. Finalmente, no Sul e no Centro-Oeste, uma maior participação na atividade econômica do que no Sudeste é verificada para homens e mulheres e em todas as faixas de idade.

As taxas de desemprego são elevadas no Nordeste para ambos sexos e para todas as faixas de idade. O Norte tem menos desemprego que o Nordeste, principalmente entre os homens e entre os jovens de 14 a 24 anos. A semelhança das taxas de desemprego do Norte e do Sudeste reflete uma compensação de suas diferenças: o desemprego é maior para mulheres do Norte e para homens jovens do Sudeste. Finalmente, o menor desemprego no Sul e Centro-Oeste é generalizado, embora não seja tão baixo para mulheres jovens do Centro-Oeste.

A proporção de assalariados na ocupação total indica que o melhor desempenho do mercado de trabalho no Norte do que no Nordeste se deve às ocupações não assalariadas. Conforme a Tabela 11, para homens e mulheres e para todas as faixas de idade, a proporção de assalariados na ocupação total do Nordeste é maior do que no Norte. Essas proporções no Nordeste são bem menores do que no Centro-Oeste, no Sul e, principalmente, no Sudeste, regiões que têm mais atividade econômica e maior mercado de trabalho assalariado.

A distribuição de renda das pessoas ocupadas remuneradas é muito desigual no Brasil. O desvio padrão é 52% maior do que a média (Tabela 12). O Nordeste é a região com maior desigualdade de renda das pessoas ocupadas, com o coeficiente de variação das rendas das pessoas ocupadas maior do que o do total do país. A renda média dos ocupados no Nordeste equivale a 68,2% da média nacional, enquanto o desvio padrão é 84,5% do desvio padrão das rendas das pessoas ocupadas no conjunto do país. A região que concentrou a industrialização nacional (Sudeste) tem coeficiente de variação do mesmo nível que a totalidade do país, com rendimento médio 14,3% maior do que a média nacional e desvio padrão 12,6% maior do que o nacional. As outras regiões têm uma menor dispersão relativa de renda das pessoas ocupadas, principalmente o Sul, que tem média 9,5% maior do que a nacional e desvio padrão de 71,9% do nacional. Assim, a região Sul é a que apresenta a distribuição de renda das pessoas ocupadas menos desigual do país, mas, apesar disso, um desvio padrão da mesma ordem de grandeza da renda média indica forte desigualdade de renda das pessoas ocupadas na região.

TABELA 11: TAXA DE PARTICIPAÇÃO, DESEMPREGO E RELAÇÃO ASSALARIADO/OCUPADO POR REGIÃO, IDADE E SEXO

	Taxa de Participação			Taxa de Desemprego			Assalariado/Ocupado			
	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total	
Norte	14 a 24	55,6	32,9	44,6	10,6	21,5	14,5	64,7	71,7	67
	25 a 54	92,1	63,2	77,3	3,8	7,6	5,4	56,5	65,9	60,3
	55 e mais	52,3	22,2	36,8	1,6	1,8	1,7	34,5	44,8	37,7
	Total	74,7	47,8	61,2	5	9,8	6,9	55,5	65	59,2
Nordeste	14 a 24	52,6	36,1	44,4	16	24	19,2	71,3	77,6	73,7
	25 a 54	87,5	60,9	73,5	5,9	7,7	6,6	61,7	70,1	65,3
	55 e mais	44	18,3	29,7	3	1,7	2,6	34,7	44,9	38,3
	Total	69,6	45,3	56,8	7,5	10,1	8,6	59,8	68,6	63,4
Sudeste	14 a 24	55,7	45,5	50,7	15	19,8	17,1	86,6	90,9	88,5
	25 a 54	91,7	70,2	80,5	4,2	6,5	5,2	71,6	81,4	76
	55 e mais	44,7	22	31,9	2,5	2,7	2,6	50,6	62,9	55,3
	Total	72,5	52,1	61,8	5,7	8,3	6,9	70,6	80,5	74,9
Sul	14 a 24	62	50,9	56,5	9,4	13,1	11,1	81,6	89,2	84,9
	25 a 54	91,5	72,8	81,9	2,2	3,8	2,9	65,5	76,5	70,5
	55 e mais	44,3	22	32	1,2	1,2	1,2	41,4	54,8	46,5
	Total	73,7	54,7	63,8	3,4	5,3	4,2	64,8	76,2	69,8
Centro-Oeste	14 a 24	60,8	44,6	52,8	10,9	16,1	13,1	83,9	89,8	86,2
	25 a 54	92,4	69,8	80,6	2,8	5,3	3,9	68,2	77,1	72,2
	55 e mais	51,5	22	35,6	1,4	1,2	1,3	46,7	59,3	50,9
	Total	76,9	54,1	65,1	4,2	7	5,4	68,2	77,6	72,2
Total	14 a 24	56	42,2	49,2	13,7	19,6	16,2	79,3	86	82
	25 a 54	90,7	67,5	78,6	4,2	6,4	5,1	66,7	76,4	71
	55 e mais	45,3	21,1	31,9	2,3	2,1	2,2	44	56,4	48,5
	Total	72,4	50,4	60,9	5,7	8,2	6,8	65,5	75,7	69,8

Fonte: Elaboração própria a partir da PNAD Contínua. Informações para o terceiro trimestre de 2014.

**TABELA 12: RENDIMENTO MENSAL MÉDIO HABITUAL TOTAL
(ASSALARIADOS E NÃO ASSALARIADOS) POR REGIÃO**

	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste	Total
Média	1.355,74	1.143,05	1.916,75	1.837,26	1.921,39	1.677,10
Mediana	800,00	724,00	1.200,00	1.200,00	1.200,00	1.000,00
Média/ Mediana	1,69	1,58	1,60	1,53	1,60	1,68
Desvio padrão	1.930,74	2.169,91	2.877,31	1.837,26	2.497,75	2.556,14
Coef. Variação	1,42	1,90	1,50	1,00	1,30	1,52
Percentil 10	300,00	150,00	500,00	600,00	600,00	350,00
Percentil 90	2.800,00	2.000,00	3.600,00	3.500,00	4.000,00	3.000,00

Fonte: Elaboração própria a partir da PNAD Contínua. Informações para o terceiro trimestre de 2014.

A desigualdade de renda dos não assalariados (coeficiente de variação igual a 1,71) é muito maior do que a dos assalariados (coeficiente de variação igual a 1,42), conforme as Tabelas 13 e 14. O Nordeste tem maior desigualdade de renda dos ocupados em relação às demais regiões para ambas categorias; nos dois casos, seu coeficiente de variação é muito superior ao total nacional. O Sudeste, entretanto, só tem coeficiente de variação semelhante ao nacional no caso dos assalariados, pois os não assalariados da região têm alta desigualdade de renda, ainda que menor do que o total nacional. O Norte, onde as ocupações não assalariadas respondem por uma situação relativamente boa do mercado de trabalho (em termos de taxa de participação e desemprego), tem uma desigualdade de renda dos ocupados não assalariados maior do que o total nacional. As regiões Centro-Oeste e Sul têm coeficientes de variação bem menores do que o total nacional tanto para assalariados quanto não assalariados.

Considerando apenas os assalariados, ressalta o pequeno valor do percentil 10 no Nordeste (34,5% do salário mínimo). No Norte, a situação é um pouco melhor, pois o percentil 10 equivale a 55,2% do salário mínimo, mas é somente nas regiões Centro-Oeste, Sudeste e Sul que o valor do percentil 10 equivale ao salário mínimo. As diferenças regionais de salário não são tão grandes quando medidas pela mediana. A mediana dos salários do Nordeste equivale ao salário mínimo; enquanto no Norte ela é 24% maior; e no Centro-Oeste, Sudeste e Sul elas são cerca de 60% maiores do que o salário mínimo (Tabela 13).

TABELA 13: RENDIMENTO MENSAL MÉDIO HABITUAL DOS ASSALARIADOS POR REGIÃO

	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste	Total
Proporção de Pessoas	6,6	22,4	47,0	15,8	8,3	100,0
Média	1.411,19	1.185,15	1.785,83	1.685,75	1.838,31	1.615,43
Mediana	900,00	724,00	1.150,00	1.200,00	1.150,00	1.000,00
Média/Mediana	1,57	1,64	1,55	1,40	1,60	1,62
Desvio padrão	1.752,50	2.056,21	2.542,90	1.847,07	2.315,58	2.287,34
Coef. Variação	1,24	1,73	1,42	1,10	1,26	1,42
Percentil 10	400,00	250,00	700,00	724,00	720,00	500,00
Percentil 90	2.824,00	2.100,00	3.200,00	3.000,00	3.500,00	3.000,00

Fonte: Elaboração própria a partir da PNAD Contínua. Informações para o terceiro trimestre de 2014.

TABELA 14: RENDIMENTO MENSAL MÉDIO HABITUAL DOS NÃO ASSALARIADOS POR REGIÃO

	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste	Total
Média	1.257,62	1.057,14	2.327,97	2.234,29	2.150,15	1.836,59
Mediana	724,00	550,00	1.400,00	1.500,00	1.400,00	1.000,00
Média/Mediana	1,74	1,92	1,66	1,49	1,54	1,84
Desvio padrão	2.207,81	2.382,88	3.708,02	3.071,23	2.929,42	3.140,97
Coefficiente de Variação	1,76	2,25	1,59	1,37	1,36	1,71
Percentil 10	200,00	100,00	350,00	420,00	450,00	200,00
Percentil 90	2.500,00	2.000,00	5.000,00	5.000,00	4.400,00	4.000,00

Fonte: Elaboração própria a partir da PNAD Contínua. Informações para o terceiro trimestre de 2014.

A Tabela 15 apresenta a distribuição dos assalariados por categoria nas diferentes regiões. Notamos que, no Nordeste, que é a região com menor rendimento médio e maior desigualdade de salários (destacando-se os baixos níveis dos menores salários), há uma participação bastante elevada da categoria I. A participação da categoria I no emprego assalariado das demais regiões é menor, especialmente no Sul e no Sudeste. A comparação das distribuições regionais dos assalariados por categoria mostra que essa menor participação da categoria I no Sudeste e Sul corresponde a uma maior participação das categorias G e H nessas regiões (a H, somente na região Sul). A participação das categorias A, B, C, D e E varia de 18,0% no Nordeste a 21,5% no Sudeste, indicando que as diferenças de composição dos assalariados por categoria entre regiões residem mais nas participações das categorias de salário inferior do que nas categorias de salário superior, embora a participação dessas últimas seja maior nas regiões de maior salário. Assim, a categoria A abrange somente 1,3% dos assalariados do Norte e do Nordeste; 1,7% no Centro-Oeste; 2,8% no Sul; e 3,4% no Sudeste.

TABELA 15: DISTRIBUIÇÃO POR CATEGORIA DOS ASSALARIADOS PARA CADA REGIÃO

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	Total
Norte	1,26	4,01	2,56	10,64	2,10	7,70	18,35	27,99	25,40	100,00
Nordeste	1,27	3,85	1,63	10,02	1,23	6,66	17,89	29,04	28,40	100,00
Sudeste	3,43	4,45	1,86	9,12	2,70	6,18	22,26	29,51	20,50	100,00
Sul	2,76	3,85	1,81	8,69	2,87	5,77	25,30	31,75	17,20	100,00
Centro-Oeste	1,69	5,74	2,31	8,56	1,50	7,68	20,30	28,58	23,63	100,00

Fonte: Elaboração própria a partir da PNAD Contínua. Informações para o terceiro trimestre de 2014.

As diferenças regionais de salários não se devem apenas a diferenças de composição dos assalariados por categoria em cada região. Para a mesma categoria, as diferenças regionais de salários são muito altas. Mesmo na categoria I, o salário mediano do Sudeste é 33,3% maior do que no Nordeste (Tabela 16). Comparando os menores salários da Categoria I, a diferença é ainda maior. O percentil 10 no Sudeste é 2,6 vezes o percentil 10 do Nordeste. Mesmo no Sudeste, o percentil 10 equivale apenas a 48,3% do salário mínimo, mas no Nordeste o percentil 10 é ainda menor, equivalendo a somente 18,6% do salário mínimo.

Na categoria H, a mediana no Sudeste supera a do Nordeste em 38,1%, e a diferença para o percentil 10 entre essas duas regiões é de 126,3%. No Sudeste, o percentil 10 para a categoria H equivale ao salário mínimo, enquanto

TABELA 16: RENDIMENTO MENSAL MÉDIO HABITUAL DOS ASSALARIADOS POR REGIÃO E CATEGORIA

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Média	3.980,96	3.510,40	3.176,98	2.504,41	2.135,40	1.780,34	1.302,62	986,24	691,15
Mediana	2.400,00	2.500,00	2.800,00	1.800,00	1.400,00	1.200,00	1.058,00	800,00	724,00
Percentil 10	980,00	860,00	860,00	724,00	724,00	724,00	724,00	500,00	240,00
Percentil 90	9.000,00	7.000,00	7.000,00	5.000,00	4.500,00	3.500,00	2.100,00	1.500,00	1.000,00
Média	4.787,92	3.275,04	2.638,52	2.189,15	1.965,16	1.509,26	1.155,77	850,84	552,26
Mediana	2.900,00	2.023,00	2.300,00	1.400,00	1.200,00	900,00	900,00	724,00	600,00
Percentil 10	800,00	724,00	800,00	675,00	560,00	600,00	500,00	320,00	135,00
Percentil 90	10.000,00	7.000,00	4.496,00	4.900,00	4.000,00	3.000,00	2.000,00	1.300,00	800,00
Média	5.791,39	4.336,45	3.356,01	3.075,75	2.469,09	2.178,51	1.465,45	1.189,29	843,87
Mediana	4.000,00	3.000,00	2.700,00	2.000,00	1.800,00	1.500,00	1.200,00	1.000,00	800,00
Percentil 10	1.000,00	1.000,00	900,00	800,00	850,00	724,00	724,00	724,00	350,00
Percentil 90	14.000,00	10.000,00	6.000,00	6.800,00	4.500,00	4.000,00	2.500,00	1.900,00	1.300,00
Média	3.990,90	4.028,61	3.008,55	2.909,12	2.131,12	2.095,25	1.514,39	1.251,64	875,44
Mediana	3.000,00	2.896,00	2.500,00	2.000,00	1.500,00	1.500,00	1.300,00	1.100,00	800,00
Percentil 10	1.200,00	1.100,00	900,00	850,00	800,00	724,00	750,00	724,00	350,00
Percentil 90	7.900,00	9.000,00	5.500,00	6.000,00	4.000,00	4.000,00	2.500,00	2.000,00	1.400,00
Média	4.615,86	5.475,43	4.149,43	3.398,20	2.057,07	2.373,17	1.481,12	1.197,21	860,89
Mediana	3.000,00	4.000,00	3.200,00	2.400,00	1.448,00	1.500,00	1.200,00	1.000,00	754,00
Percentil 10	1.200,00	1.300,00	1.150,00	860,00	724,00	724,00	724,00	724,00	363,00
Percentil 90	10.000,00	12.000,00	8.000,00	7.000,00	4.000,00	5.000,00	2.500,00	2.000,00	1.400,00

Fonte: Elaboração própria a partir da PNAD contínua. Informações para o terceiro trimestre de 2014.

no Nordeste ele alcança somente 44% desse valor. Na categoria G, a diferença de mediana entre o Nordeste e o Sudeste é também de 33,3% e a diferença de percentil 10 é de 44,8%. Neste caso, o valor do percentil 10 equivale ao salário mínimo no Sudeste, e a 69,1% do salário mínimo no Nordeste.

No extremo superior da classificação de categorias, a categoria A tem uma mediana no Sudeste que é 37,9% superior à do Nordeste, e, na categoria B, a diferença é de 48,3%. No percentil 10 dessas duas categorias, as diferenças são, respectivamente, de 25% e 13,8%. Ou seja, as diferenças regionais de salários para uma mesma categoria de assalariados são maiores exatamente nas menores remunerações das categorias pior remuneradas. Este resultado está relacionado ao baixo grau de formalização dos contratos de trabalho das categorias pior remuneradas (Tabela 17). Por exemplo, na categoria I do Nordeste, somente 33,5% dos assalariados tem contrato de trabalho formalizado segundo as leis do país, enquanto essa proporção é de 54,7% no Sudeste. Na categoria H, o grau de formalização dos contratos de trabalho varia de 66,4% no Nordeste para 86,5% no Sul, e, na categoria G, de 74% no Nordeste para 88,1% no Sudeste. No outro extremo, a formalização dos contratos de trabalho varia de 86,9% na categoria A do Norte para 95,3% na categoria A do Sudeste.

Apesar dos baixos salários das categorias pior remuneradas do Nordeste, o percentil 10 de todos os assalariados é maior do que o percentil 10 dos não assalariados nesta região (Tabelas 13 e 14). Ou seja, a região que se caracteriza por ter pouca atividade econômica *vis-à-vis* sua participação na população do país tem salários inferiores muito baixos, refletindo a situação do seu mercado de trabalho, mas a situação é ainda pior no que diz respeito à renda dos que ficam fora do mercado de trabalho formal. O mercado de trabalho não absorve plenamente a população e a população que tem que sobreviver fora do mercado de trabalho tem pouca oportunidade para implementar estratégias de sobrevivência. Essa situação se repete no Norte, onde a frequência de ocupações não assalariadas ajuda a elevar a participação na atividade econômica e a abaixar desemprego, mas onde o percentil 10 dos não assalariados é extremamente baixo – embora não tão baixo quanto no Nordeste. Já nas outras regiões, o percentil 10 dos salários é maior do que o percentil 10 da renda dos não assalariados, mas a mediana, a média e o percentil 90 da renda dos não assalariados são superiores aos dos assalariados. Isto reflete os efeitos da maior atividade econômica sobre o mercado de trabalho e as oportunidades de negócios. As regiões com mais atividade econômica em relação à população têm maior mercado de trabalho e mais oportunidades para realizar negócios por conta própria. Nessas regiões, relativamente menos pessoas são expulsas do mercado de trabalho, e elas têm mais oportunidades para realizar estratégias de sobrevivência.

TABELA 17: FORMALIDADE POR REGIÃO E CATEGORIA

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	
Norte	Formal	86,9	68,1	97,8	69,7	88,2	66,3	74,5	66,6	37,1
	Não formal	13,1	31,9	2,2	30,3	11,8	33,7	25,5	33,4	62,9
Nordeste	Formal	90,1	67,7	94,6	74,0	84,0	67,7	74,0	66,4	33,5
	Não formal	9,9	32,3	5,4	26,0	16,0	32,3	26,0	33,6	66,5
Sudeste	Formal	95,3	86,6	97,0	86,1	91,6	81,7	88,1	84,1	54,7
	Não formal	4,7	13,4	3,0	13,9	8,4	18,3	11,9	15,9	45,3
Sul	Formal	93,5	85,9	97,3	86,6	91,0	80,0	88,1	86,5	54,0
	Não formal	6,5	14,1	2,7	13,4	9,0	20,0	11,9	13,5	46,0
Centro- oeste	Formal	94,9	81,6	97,8	82,1	78,2	74,6	81,7	78,8	54,9
	Não formal	5,1	18,4	2,2	17,9	21,8	25,4	18,3	21,2	45,1
Total	Formal	94,1	81,1	96,7	81,7	89,6	76,3	84,2	79,1	47,3
	Não formal	5,9	18,9	3,3	18,3	10,4	23,7	15,8	20,9	52,7

Fonte: Elaboração própria a partir da PNAD Contínua. Informações para o terceiro trimestre de 2014.

4. Breve descrição do Mercado de trabalho na Recessão

O PIB brasileiro diminuiu 3,8% em 2015 e 3,6% em 2016. Assim, o PIB de 2016 foi 7,2% menor do que o PIB de 2014 (uma queda anual média de 3,7%). Medindo a população ocupada no terceiro trimestre de cada ano, o número de pessoas ocupadas diminuiu 2,6% entre 2014 e 2016, ou seja, 1,3% ao ano (Tabela 18). Assim, após anos de melhora no mercado de trabalho (BALTAR, 2014), a recessão enfraquece este mercado.⁹

TABELA 18: MERCADO DE TRABALHO EM 2014 E 2016

	T3 2014	T3 2016
PIA	162.446.320	166.499.153
PEA	98.973.879	101.856.796
Ocupados	92.269.100	89.834.610
Desempregados	6.704.779	12.022.186
Taxa de Participação	60,9	61,2
Taxa de Desemprego	6,8	11,8
Taxa de Ocupação	56,8	54,0
Ocupados Assalariados (em %)	69,8	68,8

Fonte: Elaboração própria a partir da PNAD Contínua.

O ritmo de diminuição da ocupação foi pouco mais de 1/3 do ritmo da diminuição do PIB, indicando que a queda do número de pessoas ocupadas foi relativamente pequena em relação à diminuição do PIB. Não obstante, a PEA cresceu 2,9% entre 2014 e 2016 (ritmo anual de 1,4%). O ritmo de aumento da PEA foi relativamente intenso porque a taxa de participação de 2016 (61,2%) foi maior do que a de 2014 (60,9%), indicando que a PEA cresceu mais do que a PIA no período, invertendo o que vinha ocorrendo ao longo dos anos 2000 e reforçando o crescimento da PEA.¹⁰ Aumentos tão intensos da PEA fizeram com que uma diminuição relativamente pequena do número de pessoas ocupadas fosse acompanhada de um aumento explosivo do número de desempregados. O número de desempregados aumentou 79,3% - de 6,7 milhões para 12,0 milhões de pessoas. A taxa de desemprego foi de 6,8% para 11,8%, voltando ao patamar existente antes das melhoras nos indicadores do mercado de trabalho que ocorreram no Brasil desde 2004. Ou seja, uma intensa queda da atividade econômica em dois anos consecutivos (o que não ocorria no país desde a década

9 Para uma análise da crise, ver Prates, Fritz e Paula (2017).

10 O crescimento da PEA teria sido de 1,2% ao ano se a taxa de participação de 2016 fosse igual à de 2014.

de 1930, conforme Prates, Fritz e Paula (2017)), fez a taxa de desemprego retroceder o avanço ocorrido em toda a década entre 2004 e 2014.

Toda a queda nas oportunidades para ocupar a população ativa ocorreu no emprego assalariado, que, em 2016, foi 4% menor do que em 2014. Entre esses dois anos, as ocupações não assalariadas não diminuíram, pois a de 2016 foi 0,6% maior do que a de 2014, apesar da forte queda no número de pessoas que trabalham sem remuneração auxiliando o negócio por conta própria de outro membro da família. Não obstante, a redução da participação dos assalariados no total de oportunidades ocupacionais foi pequena (de 69,8% para 68,8%).

A diminuição do número de pessoas ocupadas entre 2014 e 2016 foi acompanhada da redução nas diferenças de renda entre os ocupados. O coeficiente de variação caiu de 1,52 para 1,40 (Tabela 19). A renda média das pessoas ocupadas com remuneração aumentou, em termos nominais, 17,1%, mas a inflação nos dois anos foi de 19,2%.¹¹ Portanto, houve uma diminuição de 1% ao ano no poder de compra da renda média das pessoas ocupadas com remuneração entre 2014 e 2016. O desvio padrão dessas remunerações diminuiu 9,5% em termos reais no mesmo período. Portanto, as diferenças de renda entre as pessoas ocupadas, com relação ao nível médio dessas rendas, diminuíram significativamente com a queda do número de pessoas ocupadas e da renda média dessas pessoas entre 2014 e 2016.

TABELA 19: RENDIMENTO MENSAL DO TRABALHO PRINCIPAL (VALORES NOMINAIS)¹²

	Total		Assalariados		Não Assalariados	
	T3 2014	T3 2016	T3 2014	T3 2016	T3 2014	T3 2016
Média	1.677,10	1.963,59	1.615,43	1.929,51	1.836,59	2.044,74
Desvio Padrão	2.556,14	2.758,56	2.287,34	2.477,16	3.140,97	3.332,98
Coef. Variação	1,52	1,40	1,42	1,28	1,71	1,63

Fonte: Elaboração própria a partir da PNAD Contínua.

A renda média dos não assalariados com remuneração é maior do que o salário médio, mas diminuiu, em termos reais, 6,6% entre 2014 e 2016, enquanto o poder de compra do salário médio não chegou a diminuir, sendo, em 2016, 0,2% maior do que em 2014. O desvio padrão da renda dos não assalariados diminuiu, em termos reais, 11%, fazendo o coeficiente de variação diminuir de 1,71 para 1,63. Já o desvio padrão dos salários diminuiu 9,2% em

¹¹ 9,2% ao ano, de acordo com a publicação oficial da PNAD Contínua do IBGE.

¹² Como os valores são nominais, para fazer a análise em termos reais, comparamos com a informação de inflação fornecida pela PNAD Contínua do IBGE.

termos reais, fazendo o coeficiente de variação cair de 1,42 para 1,28. Ou seja, a diminuição em termos reais dos desvios padrões dos salários e renda dos não assalariados foi proporcionalmente semelhante, mas com diminuição da renda média do não assalariado e sem queda do poder de compra do salário médio. Assim, o aumento das oportunidades de ocupação não assalariada foi acompanhado de queda do nível e das diferenças de renda entre os não assalariados, enquanto a redução do emprego assalariado ocorreu sem diminuição de nível, mas com queda nas diferenças de salários; queda esta que, relativamente à média, foi maior no caso dos salários do que no da renda dos não assalariados.

Deste modo, uma das principais manifestações da recessão de 2015 e 2016 no mercado de trabalho foi a redução do emprego assalariado, mantendo o nível médio dos salários e diminuindo significativamente as diferenças salariais. A classificação de ocupações assalariadas adotada neste trabalho permite detalhar esses movimentos que ocorreram com os salários na recessão. A categoria A aumentou sua participação no total de emprego assalariado, diminuindo 7,6% o salário médio em termos reais. O desvio padrão chegou a diminuir em termos nominais, provocando uma diminuição do coeficiente de variação de 1,26 para 0,88 (Tabela 20). Logo, o aumento de emprego da categoria A observado na recessão foi relativo a empregos com remuneração de nível intermediário para essa categoria.

Na categoria B, houve redução de participação no total de assalariados, fazendo com que a remuneração média aumentasse, em termos reais, 13,3%, mantendo assim o coeficiente de variação. Houve forte redução de emprego dessa categoria, o que afetou principalmente as baixas remunerações. A categoria C aumentou sua participação no emprego assalariado de 1,9 para 2,1. O intenso aumento de emprego nessa categoria foi acompanhado de um aumento do poder de compra dos salários, em termos reais, de 3,3%. O desvio padrão aumentou menos do que a média, de tal modo que o coeficiente de variação caiu de 1,05 para 0,88, sendo relativamente menos do que o ocorrido na categoria A, onde o crescimento do emprego foi acompanhado de redução do salário médio real. A categoria D também aumentou sua participação, com aumento de salário médio bem menor do que na categoria C e redução do coeficiente de variação relativamente menor. As categorias E, F, G e H diminuem sua participação no emprego assalariado e têm queda do poder de compra dos salários. Nas quatro categorias, cai o coeficiente de variação.

Finalmente, na categoria I, a participação aumentou, mas houve queda de emprego de 1,9%. O poder de compra dos salários também diminuiu (1,4%), indicando que a queda do emprego afetou principalmente as baixas remunerações. O coeficiente de variação diminuiu de 0,68 para 0,60.

TABELA 20: RENDIMENTO MENSAL MÉDIO HABITUAL (VALORES NOMINAIS)

	Proporção de Pessoas		Média		Desvio Padrão		Coef. Variação	
	T3 2014	T3 2016	T3 2014	T3 2016	T3 2014	T3 2016	T3 2014	T3 2016
A	2,6	2,8	5.249,96	5.785,94	6.617,94	5.120,21	1,26	0,88
B	4,3	3,6	4.155,34	5.623,15	4.217,14	5.723,80	1,01	1,02
C	1,9	2,1	3.228,71	3.977,23	3.400,62	3.505,76	1,05	0,88
D	9,3	10,6	2.819,24	3.404,52	3.179,28	3.554,37	1,13	1,04
E	2,3	1,6	2.296,98	2.627,36	2.096,11	2.060,53	0,91	0,78
F	6,4	6,3	1.999,88	2.368,60	2.655,39	2.466,36	1,33	1,04
G	21,3	20,8	1.408,58	1.657,76	1.117,18	1.237,32	0,79	0,75
H	29,6	29,5	1.113,57	1.309,28	906,73	809,54	0,81	0,62
I	22,3	22,8	754,86	887,02	512,66	529,67	0,68	0,60
Total	100,0	100,0	1.615,43	1.929,41	2.287,34	2.477,02	1,42	1,28

Fonte: Elaboração própria a partir da PNAD Contínua.

Na redução da dispersão dos salários na recessão, pesou o fato de categorias de salários relativamente altos terem ampliado o emprego, reduzindo a dispersão salarial interna da categoria, e de categorias que tiveram queda de emprego terem nível salarial mais baixo e também apresentarem diminuição da dispersão interna e queda de nível médio expressivo, indicando que a eliminação de empregos afetou principalmente as maiores remunerações dessas categorias. As mudanças na composição do emprego assalariado por categoria e nos níveis médios de salários e a dispersão dos salários dentro das categorias, proporcionam elementos para aprofundar o estudo das razões pelas quais, na recessão, houve uma expressiva queda do emprego assalariado, sem queda do nível médio dos salários reais e com expressiva redução das diferenças de salários entre os empregados assalariados. Em todo caso, quando houver uma retomada da atividade da economia brasileira, será necessário distinguir os efeitos dessa retomada sobre a distribuição de renda das pessoas ocupadas dos eventuais efeitos da reforma trabalhista para avaliar corretamente o impacto da reforma sobre a desigualdade socioeconômica dos trabalhadores brasileiros.

Considerações finais

Os assalariados englobam diversos tipos de ocupação localizados em diferentes atividades da economia e os dados confirmam que esta heterogeneidade se manifesta nas diferenças de rendas dos assalariados. Ademais, a análise das categorias de assalariados revela uma grande diferença de renda mesmo dentro das mesmas ocupações. Entretanto, as diferenças de renda são ainda mais elevadas para o caso dos não assalariados, e essa diversidade tem sido reforçada pela crescente frequência de empregos encobertos com o intuito de pagar menos impostos e contribuições sociais, fato que ocorre principalmente nas ocupações de renda relativamente alta.

O exame dos efeitos da reforma trabalhista sobre a desigualdade socioeconômica dos assalariados tem que levar em conta a alta assimetria e dispersão que caracteriza a distribuição de salários no país, com uma alta proporção de assalariados com remuneração menor do que a média e poucos com remuneração maior do que a média. Além disso, as diferenças de remuneração acima da mediana são muito maiores do que abaixo da mediana, principalmente entre assalariados com ocupação mais qualificada e empregados em atividades melhor estruturadas empresarialmente.

É preciso considerar também que mais da metade dos assalariados brasileiros tem ocupação de qualificação profissional relativamente baixa, e muitos deles se empregam em atividades de estruturação empresarial relativamente baixa. Essas categorias de assalariados também apresentam uma menor

formalização do contrato de trabalho. Por outro lado, menos de 10% dos assalariados brasileiros têm ocupação qualificada em atividade empresarialmente bem estruturada, e essas categorias com melhor qualificação profissional da ocupação e estruturação empresarial da atividade apresentam também uma maior formalização do contrato de trabalho.

O exame dos efeitos da reforma trabalhista deve levar em conta a diversidade regional do país. O Nordeste e o Norte têm uma situação de mercado de trabalho mais problemática, enquanto no Centro-Oeste, no Sudeste e no Sul, a situação do mercado de trabalho é superior, porém diversa. O Nordeste tem maior desigualdade de renda das pessoas ocupadas, o Sudeste tem uma desigualdade semelhante à do conjunto do país, as outras regiões têm uma menor dispersão relativa de renda das pessoas ocupadas, principalmente no Sul do país, onde se destaca uma agroindústria moderna, porém organizada com base na produção familiar.

No Nordeste, é relativamente elevada a participação da categoria I no total de assalariados. Essa categoria representa as piores remunerações, qualificação do trabalho e organização empresarial. A contrapartida da alta participação da categoria I no Nordeste deve-se mais às baixas participações da outra categoria inferior e da categoria intermediária do que à participação das categorias superiores, embora as participações no total de assalariados das categorias superiores sejam um pouco maiores nas regiões de maior salário. O Nordeste, que se caracteriza por ter pouca atividade econômica comparativamente a sua participação na população do país, tem salários inferiores muito baixos, refletindo a situação do seu mercado de trabalho, mas a situação é ainda pior no que diz respeito à renda dos que ficam fora do mercado formal de trabalho. O mercado de trabalho não absorve plenamente a população e a população que tem que sobreviver fora do mercado de trabalho tem pouca oportunidade para implementar estratégias de sobrevivência. Essa situação se repete no Norte, onde a frequência de ocupações não assalariadas contribui para sua alta participação na atividade econômica e seu baixo desemprego, mas com a parcela de menor remuneração dos não assalariados com renda extremamente baixa, embora não tão baixa quanto no Nordeste. Já nas outras regiões, os de menor remuneração assalariada têm salários maiores do que os não assalariados, mas, de um modo geral, a renda dos não assalariados é superior à dos assalariados dessas regiões. Isto reflete as consequências da maior atividade econômica sobre o mercado de trabalho e sobre as oportunidades de negócios por conta-própria.

A recessão de 2015 e 2016 reduziu a dispersão dos salários em comparação a 2014, mas isso se deu em um contexto de regressão econômica e, portanto, não indica uma melhora efetiva no mercado de trabalho. Algumas das

categorias de salários relativamente altos aumentaram o emprego, em especial nos salários próximos à média dessas categorias. A queda do emprego assalariado concentrou-se nas categorias inferiores e afetaram principalmente as maiores remunerações dessas categorias. Isso significa que a pequena melhora na distribuição dos salários ocorreu por aumento de assalariados com salários mais baixos. Esse fenômeno foi diferente do ocorrido após 2004, quando a retomada da atividade econômica foi acompanhada por melhora nos indicadores do mercado de trabalho e aumento da remuneração dos salários mais baixos. Nesse sentido, podemos afirmar que as leis trabalhistas não impediram uma maior atividade econômica no período de maior crescimento, e, ao contrário, foram importantes para permitir uma maior atividade econômica. Entretanto, apesar dessa melhora, os dados deste estudo ilustram a enorme heterogeneidade de rendimentos verificada na economia brasileira.

As modificações na distribuição dos salários com a queda do nível de emprego na recessão poderiam ser revertidas, ao menos parcialmente, por uma eventual retomada da atividade econômica. Essa possibilidade coloca um problema para o acompanhamento dos impactos da reforma trabalhista sobre a desigualdade socioeconômica dos assalariados. Na eventualidade de uma retomada de atividade da economia afetar a distribuição dos salários, será preciso separar esses efeitos do impacto da reforma trabalhista sobre as diferenças socioeconômicas entre os trabalhadores. A análise desse efeito é importante porque um dos principais papéis das leis trabalhistas é contribuir para evitar que a desigualdade fundamental entre patrões e empregados se reflita em diferenças muito grandes entre os trabalhadores.

Em suma, a análise deste capítulo indica uma grande heterogeneidade do mercado de trabalho, que se manifesta em diferentes níveis de renda, de formalização e de representação sindical. A reforma trabalhista aplicada sobre esta estrutura pode ampliar a heterogeneidade do mercado de trabalho, na medida em que retira o papel mediador e articulador do Estado, o que possivelmente manifestar-se-á em uma ampliação das desigualdades de renda entre os ocupados.

Referências bibliográficas

- BALTAR, P.E.A. Política econômica, emprego e política de emprego no Brasil. *Estudos Avançados*, vol. 28 (81), p. 95-114. São Paulo: USP, 2015.
- BALTAR, P.E.A.; LEONE, E.T. Perspectivas para o mercado de trabalho após o crescimento com inclusão social. *Estudos Avançados*, vol. 29 (85), p. 53-67. São Paulo: USP, 2015.
- BALTAR, P.E.A.; SOUEN, J.A.; CAMPOS, G.C.S. Emprego e Distribuição da Renda. *Texto para Discussão 298*. Campinas: Instituto de Economia - Unicamp, 2017.

- GIMENEZ, D.M. Política social e desequilíbrios regionais no Brasil em tempos de crise. *Texto para Discussão 301*. Campinas: Instituto de Economia - Unicamp, 2017.
- PRATES, D.M.; FRITZ, B.; PAULA, L.F.de. Brazil at crossroads: a critical assessment of developmentalist policies. In: P. Arestis; C.T. Baltar; D.M. Prates (Orgs.), *The Brazilian economy since the great financial crisis of 2007/2008*. Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan, 2017, p. 9-39.
- PORTES, A.; HOFFMAN, K. Latin American Class Structures: Their Composition and Change During the Neoliberal Era. *Latin American Research Review*, vol. 38(1), p. 41-82. Pittsburgh: Latin American Studies Association, 2003.
- SANTOS, A. L.; GIMENEZ, D. M. Inserção dos jovens no mercado de trabalho. *Estudos Avançados*, vol. 29 (85), p. 153-168. São Paulo: USP, 2015.

Capítulo 9

Reforma Trabalhista e
Financiamento da Previdência
Social: simulação dos impactos
da pejetização e da formalização

Reforma Trabalhista e Financiamento da Previdência Social: simulação dos impactos da pejetização e da formalização

*Arthur Welle
Flávio Arantes
Guilherme Mello
Pedro Rossi*

Introdução

A reforma trabalhista aprovada no governo Temer possui um caráter amplo, alterando 117 artigos da CLT e a jurisprudência trabalhista (em particular as súmulas da Justiça do Trabalho), e tem o potencial de modificar profundamente as relações de trabalho no Brasil (ver cap.07 deste volume). Como resultado, reforça práticas já existentes de contratação atípica, introduz o contrato intermitente e a figura do autônomo permanente. Dentre as mudanças aprovadas, chamam atenção aquelas que ampliam as possibilidades de contratação atípica, antigamente vetadas pela Justiça do Trabalho por configurarem vínculo regular do trabalhador com a empresa, exigindo, assim, a assinatura da carteira segundo a CLT. A legalização da terceirização irrestrita e a nova definição de trabalho autônomo tem o potencial de acelerar o processo de “pejetização”, já verificado nas últimas décadas no Brasil (ver Krein et al., cap. 3 deste volume). Por outro lado, em decorrência da maior flexibilidade das regras trabalhistas, os defensores da reforma argumentam que ela pode estimular a formalização de trabalhadores.

Os impactos da pejetização e da formalização não estão restritos ao mercado de trabalho, pois também afetam a arrecadação de impostos e contribuições que financiam atividades públicas, dentre elas, a Previdência Social. Nesse contexto, o objetivo deste trabalho é analisar os impactos da reforma trabalhista na arrecadação de recursos para o financiamento da Previdência Social. Para isso, simulamos o impacto desses dois fenômenos frequentemente

associados à reforma trabalhista: a pejetização e a formalização. O exercício de simulação considera a contribuição previdenciária por faixa de renda, tanto dos assalariados quanto dos trabalhadores não assalariados e, para isso, usamos os dados do Anuário Estatístico da Previdência Social e das duas bases de dados com informações sobre o mercado e trabalho: os microdados da RAIS e a PNAD anual, ambas para o ano de 2015. É preciso enfatizar que este trabalho foca somente em um dos efeitos esperados da reforma trabalhista na arrecadação estatal.

Também vinculados à folha de pagamento, mas não simulados aqui, estão, por exemplo, o Fundeb, o Sistema S, o Inkra, o Seguro Acidente de Trabalho e o financiamento do Salário-Educação. Também não estão simulados os efeitos do eventual crescimento das formas “indiretas” de remuneração (via verbas indenizatórias) e da possível limitação do acesso aos benefícios da seguridade social, que exigem tempo mínimo de contribuição e podem ser inviabilizados para trabalhadores que trabalhem de maneira intermitente, reduzindo assim os incentivos para a formalização.

Este texto está dividido em cinco seções. Na primeira, discutimos os princípios gerais do financiamento da Seguridade Social e a evolução das suas fontes de receita. Em seguida, na seção 2, mostramos como essas fontes de financiamento estão ligadas às diferentes categorias de emprego e que, portanto, dependem da estrutura do mercado de trabalho. Já na seção 3, analisamos a evolução da arrecadação da Previdência Social de 2008 a 2015, considerando as transformações recentes no mercado de trabalho. O impacto da reforma trabalhista na arrecadação da Previdência Social é analisado na seção 4, considerando os fenômenos da pejetização e da formalização. Por fim, a seção 5 constrói três cenários para avaliação das perdas líquidas da Previdência Social com a reforma trabalhista a partir dos impactos da pejetização e da formalização.

1. A Constituição de 1988 e o Financiamento da Seguridade Social

Nos moldes da social-democracia europeia, a Constituição Federal Brasileira de 1988 criou a Seguridade Social, que integra as políticas de Saúde, Previdência e Assistência Social e consolida, sobretudo, a universalidade da cobertura e do atendimento, a uniformidade dos benefícios, a irredutibilidade dos valores pagos, a diversificação da base de financiamento e o caráter democrático e descentralizado de gestão. Para o seu financiamento, a Constituição determina a criação do Orçamento da Seguridade Social, com recursos próprios e exclusivos, distinto daquele que financiaria os demais programas e as demais políticas

do governo (SALVADOR, 2007). Assim, a Seguridade Social como um todo deve ser financiada pelas contribuições sociais dos empregadores (incidentes na folha de salários, faturamento e lucro), dos trabalhadores (assalariados, autônomos e contribuições voluntárias), sobre a receita de concursos e prognósticos e, eventualmente, pelo conjunto da sociedade com receitas provenientes do orçamento fiscal (receitas públicas não vinculadas).

O financiamento da Seguridade Social está determinado pelo artigo 195 da Constituição Federal de 1988:

“Art. 195. A seguridade social será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e das seguintes contribuições sociais:

I – do empregador, da empresa e da entidade a ela equiparada na forma da lei, incidentes sobre: a) a folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício; b) a receita ou o faturamento; c) o lucro;

II – do trabalhador e dos demais segurados da Previdência Social, não incidindo contribuição sobre aposentadoria e pensão concedidas pelo regime geral de Previdência Social de que trata o art. 201;

III – sobre a receita de concursos de prognósticos.

IV – do importador de bens ou serviços do exterior, ou de quem a lei a ele equiparar.”

O artigo 195 da Constituição determina como a Seguridade Social deve ser financiada e o Ementário da Receita Orçamentária determina, detalhadamente, a classificação da receita orçamentária por natureza. Nele as receitas da Seguridade são separadas em três grandes blocos: (i) contribuições Sociais que Integram o Orçamento da Seguridade Social; (ii) contribuições que não Integram Exclusivamente o Orçamento da Seguridade Social; (iii) demais Receitas do Orçamento da Seguridade Social.

No primeiro bloco está a parcela mais significativa das receitas para a Seguridade Social, pois decorrem das Contribuições Sociais criadas exclusivamente para o seu financiamento. Nesse bloco se encontram a Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (COFINS), a Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL), as Contribuições para o Regime Geral de Previdência Social (RGPS), as contribuições para os Programas de Integração Social e de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PIS e PASEP), as diversas Contribuições dos Servidores ativos e inativos e dos Pensionistas para o Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), as contribuições para a Previdência

Militar e para o Custeio das Pensões Militares, as contribuições para Fundos de Assistência Médica, as contribuições sobre diversas Loterias e sobre os Concursos e Prognósticos, a Cota-Parte da Contribuição Sindical; a Contribuição sobre Movimentação ou Transmissão de Valores e de Créditos e Direitos de Natureza Financeira, e outras contribuições sociais.

No segundo bloco, das contribuições que não integram exclusivamente o orçamento da Seguridade Social, estão basicamente as multas e juros relacionados às contribuições citadas acima, bem como juros e multas da dívida ativa. Além destas, destacam-se a Contribuição para Fundos de Assistência Médica dos Servidores Cíveis e outros Beneficiários, a Contribuição sobre Sorteios Realizados por Entidades Filantrópicas, a Contribuição Relativa à Despedida de Empregado sem Justa Causa, a Contribuição sobre a Remuneração Devida ao Trabalhador, Contribuição Social do Salário-Educação, a Contribuição para o Ensino Aeroviário, a Contribuição para o Desenvolvimento do Ensino Profissional Marítimo, a Contribuição sobre a Arrecadação dos Fundos de Investimentos Regionais, a Contribuição Industrial Rural e o Adicional à Contribuição Previdenciária Rural.

Por fim, nas demais receitas do Orçamento da Seguridade Social estão uma série de taxas e receitas de serviços, receitas imobiliárias como a de aluguéis e cessão de uso de imóveis públicos, receitas de remunerações de depósitos, aplicações e retornos de operações, juros e encargos financeiros, multas de legislações específicas, ressarcimentos de operadoras de seguros privados de assistência à saúde, entre outras. Uma maneira de simplificar a enorme gama de fontes de receitas para a Seguridade Social é por meio da apresentação das suas principais rubricas, como na Tabela 1, a seguir. Ela mostra a totalidade dos recursos que financiam a Seguridade Social no Brasil para o período selecionado.

Como previsto na Constituição, a principal fonte de financiamento da Seguridade Social são as receitas das contribuições sociais, que em 2015 somaram R\$ 671,4 bilhões. Ao longo dos anos analisados, essa parcela responde, em média, por mais de 96% do total dos recursos arrecadados para a Seguridade. O restante basicamente se deve à arrecadação própria das entidades que fazem parte da Seguridade Social, com destaque especial para o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), que arrecadou R\$ 14,2 bilhões em 2015.

Dentre as contribuições sociais, a principal fonte de arrecadação é a Receita Previdenciária, que somou R\$ 352,6 bilhões em 2015, seguida pela COFINS, com R\$ 200,9 bilhões. Ainda contribuem de maneira expressiva para a arrecadação da Seguridade Social a CSLL, que chegou a R\$ 59,7 bilhões em 2015 e a receita do PIS/PASEP, com R\$ 52,9 bilhões naquele ano.

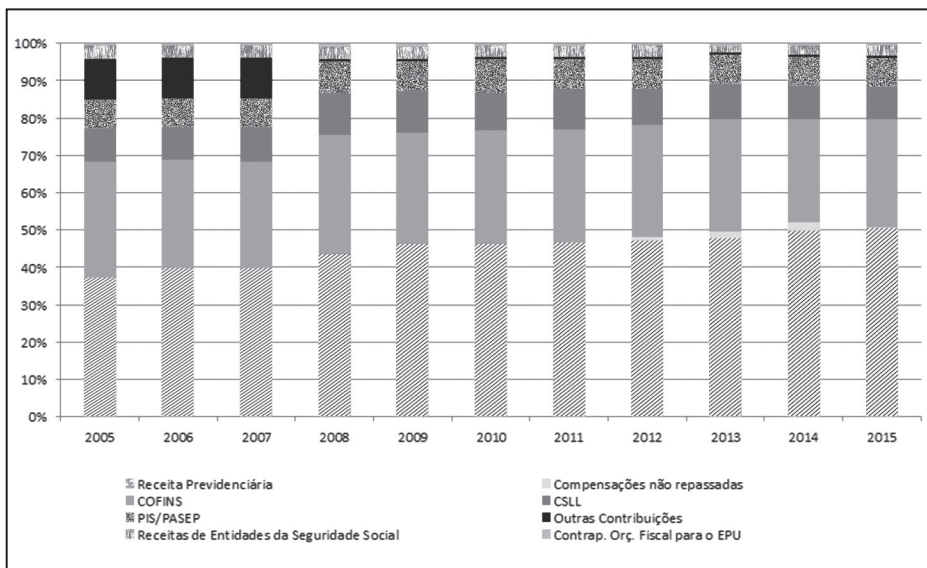
TABELA 1 – RECEITAS DO ORÇAMENTO DA SEGURIDADE SOCIAL DE 2005 A 2015 – Em R\$ MILHÕES CORRENTES

Receitas Realizadas	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1. Receita de Contribuições Sociais	277.045	298.474	340.821	359.840	375.887	441.266	508.095	573.814	634.239	666.637	671.471
Receita Previdenciária (1)	108.434	123.520	140.412	163.355	182.008	211.968	245.890	283.441	317.164	350.978	352.553
Compensações não repassadas (2)	-	-	-	-	-	-	-	5.281	10.017	13.474	2.281
COFINS	89.597	90.341	101.835	120.094	116.759	140.023	159.625	181.555	199.410	195.914	200.926
CSLL	26.232	27.266	33.644	42.502	43.592	45.754	57.582	57.316	62.545	63.197	59.665
PIS/PASEP	22.083	23.815	26.116	30.830	31.031	40.372	41.584	47.738	51.065	51.774	52.904
Outras Contribuições (3)	30.699	33.533	38.813	3.053	2.497	3.148	3.414	3.765	4.055	4.775	5.423
2. Receitas de Entidades da Seguridade Social	11.704	11.312	12.084	13.765	14.173	14.742	16.729	20.199	15.078	19.356	20.534
Recursos Próprios do MDS	87	110	64	84	217	305	86	66	239	183	137
Recursos Próprios do MPS	798	374	381	1.063	96	267	672	708	819	608	1.078
Recursos Próprios do MS	947	1.463	2.010	2.338	2.790	2.700	3.220	3.433	3.858	4.312	4.257
Recursos Próprios do FAT	9.507	9.093	9.332	9.959	10.683	10.978	12.240	15.450	9.550	13.584	14.160
Taxas, Multas e Juros da Fiscalização	264	272	296	321	388	443	511	491	509	552	664
3. Contrap. Orç. Fiscal para o EPU (4)	1.052	1.221	1.766	2.048	2.015	2.136	2.256	1.774	1.782	1.835	2.226
Receitas da Seguridade Social	289.699	311.008	354.671	374.644	392.075	458.094	527.079	595.736	650.996	687.712	693.993

Fonte: Associação Nacional dos Auditores Fiscais da Receita Federal do Brasil (ANFIP). Elaboração própria.

Notas: (1) receitas e despesas previdenciárias líquidas acrescidas das compensações pela desoneração da folha de pagamentos; estão incluídos repasses de compensações previdenciárias a outros regimes; (2) compensação pela desoneração da folha de pagamentos não repassada, dados atualizados; (3) inclui receitas provenientes dos concursos de prognósticos e as receitas da CPMF, extinta em 2007; (4) corresponde às despesas com Encargos Previdenciários da União – EPU, de responsabilidade do Orçamento Fiscal. Organização: ANFIP e Fundação ANFIP.

**GRÁFICO 1 – EVOLUÇÃO DA ARRECAÇÃO DA SEGURIDADE SOCIAL
SEGUNDO FONTE DE RECEITA (EM % DO TOTAL ARRECADADO)
2005 A 2015**



Fonte: ANFIP. Elaboração Própria.

Além de a receita previdenciária ser a principal fonte de arrecadação para a Seguridade Social, ela é a que mais ganha em participação relativa desde o início da série. O volume arrecadado com a Previdência passa de uma participação de pouco mais de 37% do total de arrecadação para a seguridade em 2005, para cerca de 50% do total em 2014 e 2015. A COFINS – que é a segunda maior fonte de receita para a Seguridade Social – tem participação relativamente estável, no total arrecadado, em torno de 30%. Por sua vez, até 2008 a CSLL aumentou sua participação, chegando a pouco mais de 11% do total, mas de 2009 em diante perdeu participação, caindo para 8,6% em 2015. O PIS/PASEP, à exceção do máximo de 8,8% do total das contribuições para a Seguridade Social atingido em 2010, mantém a média de 7,9% para os demais anos da série.

O aumento expressivo das receitas da Seguridade Social não se deu, como em períodos anteriores, pelo aumento das alíquotas ou criação de novos impostos, mas pela retomada do crescimento econômico, geração de empregos formais e aumento dos rendimentos dos trabalhadores.

2. Financiamento da Seguridade Social por Modalidade de Emprego

Na Tabela 2 abaixo relacionamos a posição na ocupação segundo a categoria de emprego, conforme consta na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD - contínua), com as contribuições para a Seguridade Social sobre elas incidentes (apenas daqueles ocupados na iniciativa privada; desconsideramos os servidores públicos, militares etc.). A marcação com "X" indica quais contribuições cada categoria da posição na ocupação deve recolher para Seguridade Social. A ausência de marcação indica que determinada contribuição não é recolhida por aquela categoria.

**TABELA 2 – CONTRIBUIÇÕES PARA A SEGURIDADE SOCIAL DE ACORDO
COM A POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO POR CATEGORIA DE EMPREGO**

Posição na ocupação por categoria de emprego	Tributos				
	INSS	INSS patronal	CSLL	Cofins	PIS/PASEP
Empregado no setor privado com carteira de trab. assinada	X				
Empregado no setor privado sem carteira de trab. assinada	opcional				
Trabalhador doméstico com carteira de trabalho assinada	X				
Trabalhador doméstico sem carteira de trabalho assinada	opcional				
Empregador		X	X	X	X
Conta-própria	opcional		opcional	opcional	opcional
Trabalhador familiar auxiliar	opcional				
MEI	X				
SIMPLES Nacional		X	X	X	X

Fonte: Elaboração própria.

Como é possível perceber pela Tabela 2, a maior frequência de tributos que são destinados ao financiamento da Seguridade ocorre nos empregadores (inclusive empregador doméstico), independentemente da opção pelo SIMPLES Nacional. Nesses casos, a pessoa jurídica empregadora contribui para a Seguridade Social com a contribuição patronal para o regime geral da Previdência

social (que chamamos de INSS patronal), com a CSLL, com a COFINS e com o PIS/PASEP. Os trabalhadores empregados com carteira de trabalho assinada vão contribuir com o regime geral da Previdência Social (INSS) e o Micro Empreendedor Individual (MEI) contribui com um valor fixo mensal para o INSS (5% do salário mínimo) e está isento dos demais tributos que incidem sobre as pessoas jurídicas - no caso das contribuições, o MEI fica isento do PIS, da COFINS e da CSLL. Já o trabalhador por conta própria, pode ou não pagar o INSS, COFINS, PIS/PASEP e CSLL, dependendo da sua formalização. Se o trabalhador por conta própria for uma pessoa jurídica que não seja MEI, ele recolherá as mesmas contribuições como qualquer pessoa jurídica. Já se o trabalhador por conta própria for pessoa física, ele pode contribuir com o INSS de maneira voluntária, se enquadrando na categoria de contribuinte facultativo à Previdência Social. Nessa categoria também podem se enquadrar empregado no setor privado e o trabalhador doméstico sem carteira de trabalho assinada, bem como o trabalhador familiar auxiliar.

No caso da arrecadação para o INSS os volumes de receitas irão acompanhar o modo como o trabalhador e a empresa se encaixam na dinâmica da ocupação. O empregado assalariado, inclusive o doméstico, contribui de forma direta com um percentual do seu rendimento bruto (8%, 9% ou 11%), dependendo de qual faixa seu rendimento se situa, limitada a contribuição a 11% do teto para os rendimentos iguais e superiores ao teto.

Para esse trabalhador, se o contratante for uma empresa que apura seu tributo sobre o lucro, ela recolherá no geral 20% sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas, a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhes prestam serviços. Se for uma empresa do setor financeiro, a contribuição tem um adicional de 2,5% sobre o total da folha de pagamentos. Mas, se essa empresa for optante pelo SIMPLES Nacional, em primeiro lugar a contribuição para a Previdência (Contribuição Patronal Previdenciária - CPP) vai depender do setor de atividades (comércio, indústria ou serviços) e, em segundo lugar, da faixa de receita bruta da empresa.

No caso do empregador doméstico, a contribuição para o INSS é de 8% do salário do empregado, com um adicional de 0,8% de contribuição sobre acidentes de trabalho. No caso dos trabalhadores por conta própria, para o próprio consumo e próprio uso, a contribuição depende da condição que se coloca: pessoa jurídica optante pelo SIMPLES Nacional; Microempreendedor Individual (MEI), facultativo, especial, individual ou trabalhador informal.

3. Mudanças no mercado de trabalho e na arrecadação Previdenciária

A arrecadação previdenciária é a que tem maior peso na arrecadação total para a Seguridade Social e é a que, provavelmente, será mais afetada pela reforma trabalhista que entrou em vigor em novembro de 2017. Ela depende sobremaneira do mercado de trabalho formal, seja pela contribuição devida pelos empregadores, seja a parcela devida pelos empregados.

As bases de dados públicas e as ofertas de informações sobre a metodologia de cálculo e sobre as próprias variáveis consideradas ainda são muito precárias e parcas no país. Não há séries longas, as rubricas mudam constantemente, as metodologias de cálculo e as formas de apresentação também se alteram com alta frequência. Além disso, há os casos em que a própria Previdência reconhece os erros de registro dos dados, a extinção, a criação ou a mudança nas rubricas entre uma série de outros problemas (AEPS, 2014). Frente a essas questões fizemos o esforço de compatibilizar as informações sobre a arrecadação previdenciária, para dar enfoque na participação daquelas que estão diretamente relacionadas ao mercado de trabalho e que podem sofrer com a reforma trabalhista.

A Tabela 3 mostra as principais fontes de receitas previdenciárias para o período de 2008 a 2015. Nela estão indicadas as origens dos recursos previdenciários, por meio das informações contábeis extraídas do *Balancete Analítico de Receitas e Despesas da Previdência*, que é elaborado pela Coordenação-Geral de Orçamento, Finanças e Contabilidade do INSS e foi por nós compilados. Como é possível perceber, as receitas previdenciárias vêm basicamente das Contribuições e dos Repasses da União.

As receitas de Contribuições são aquelas arrecadadas diretamente pela Previdência Social, originárias das contribuições de empresas, empregadores domésticos, segurados (dentre os quais os domésticos) e contribuintes individuais. Em 2015 elas somaram R\$ 319,7 bilhões e responderam por 97,3% do total de receitas correntes da Previdência Social. As receitas correntes ainda são compostas pelas Receitas Patrimoniais, pelas Receitas de Serviços (que são as taxas cobradas pelos serviços prestados pela Previdência Social) e pelas outras receitas correntes, que basicamente se referem a multas, juros de mora, indenizações etc. As receitas correntes da Previdência Social somaram R\$ 328,6 bilhões em 2015, 55,7% da receita total do órgão.

Já os repasses da União, fixados na Lei Orçamentária Anual (LOA), se referem à parcela de recursos do orçamento fiscal determinada constitucionalmente ao pagamento dos Encargos Previdenciários da União (EPU) e à co-

TABELA 3 – VALOR ACUMULADO DAS RECEITAS DO INSS E DO FRGPS DE 2008 A 2015 – R\$ MILHÕES CORRENTES

RUBRICAS	VALOR ACUMULADO DAS RECEITAS DO FPAS (R\$ milhões)									
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015		
RECEITA TOTAL	219.130,8	244.270,2	285.813,2	318.312,4	362.676,3	386.768,1	495.621,6	590.073,4		
RECEITAS CORRENTES	161.788,9	181.368,7	213.216,8	246.839,1	275.775,3	299.835,0	321.235,7	328.607,2		
RECEITA DE CONTRIBUIÇÕES	157.264,2	177.412,2	210.266,5	242.270,8	268.877,8	292.675,8	312.740,4	319.674,7		
- Contribuição de Empresas	63.380,9	70.656,0	82.229,3	95.442,5	103.256,1	104.023,0	106.688,1	110.087,7		
- Contribuição de Segurados - Assalariados	31.923,5	36.050,7	42.327,8	47.908,0	53.163,6	55.545,6	60.706,1	60.238,2		
- SIMPLES	10.467,5	11.768,8	17.654,6	20.039,6	22.701,8	26.075,1	29.527,1	32.015,8		
- Contrib.Prev dos Órgãos do Poder Público	13.848,6	16.107,3	18.103,3	20.450,7	22.421,9	27.313,3	28.080,1	31.408,5		
- Contrib.Prev. Retida sobre Nota Fiscal Subrogação	13.038,9	14.197,8	16.845,0	19.856,4	22.988,4	24.995,6	23.596,6	22.058,4		
- Contrib. Prev. Das Coop. Trab. Desc. Cooperado	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	18.163,0		
- Contribuição Seguro Acidente do Trabalho Urbano	7.417,1	8.042,6	12.825,5	13.591,4	14.510,2	14.742,3	15.386,6	17.815,3		
- Contribuição Individual de Segurados	2.661,6	2.883,2	3.175,5	4.573,1	5.227,1	6.209,0	6.987,8	7.499,5		
- Contribuição sobre Produção Rural	2.480,3	2.629,2	2.604,4	2.948,2	3.067,4	3.250,1	3.560,0	3.814,4		
- Contribuição em Regime de Parcelamento/Débito	1.990,0	2.157,3	3.595,7	5.475,9	5.485,6	5.878,7	6.588,5	3.773,6		
- Contrib.Prev.das Entidades Filantrópicas	1.577,2	1.775,3	1.944,0	2.139,2	2.412,2	2.692,0	3.054,1	3.261,0		
- Reclamatória Trabalhista	1.522,4	1.578,5	1.741,6	2.004,0	2.429,0	2.493,3	2.520,2	2.526,3		
- Contrib.Previd. do Seg. Obrig. - Emp. Doméstico	1.832,1	2.033,3	2.263,1	2.376,5	2.550,7	2.775,9	2.986,4	2.360,6		
- Contrib.Prev.na Forma de Dep.Jud.Rec.Custas	1.423,5	3.573,9	1.970,6	2.232,0	2.395,7	2.368,8	2.179,9	2.278,9		
- Contrib.Prev.do Segurado Facultativo	640,9	664,5	728,6	1.000,3	1.207,1	1.410,1	1.549,5	1.641,3		
- Prog.Recup.Fis/Parcel.Esp.Emp/Trab.Seg.Soc	2.979,5	3.036,3	1.636,0	1.698,5	1.485,5	1.117,9	677,7	578,3		
- Contribuição Empresas-Espetáculos Esportivos	43,1	50,2	55,4	100,7	123,3	117,5	118,9	145,5		
- Contrib.Previd. do Segurado Especial	5,7	6,3	6,9	7,2	7,5	8,1	7,4	7,7		
- Outras Contribuições	672,3	765,0	559,2	426,4	3.444,8	11.659,2	18.525,4	0,9		

RUBRICAS	VALOR ACUMULADO DAS RECEITAS DO FPAS (R\$ milhões)									
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015		
RECEITA PATRIMONIAL	424,8	271,5	123,9	313,8	453,0	421,7	470,4	998,1		
RECEITA DE SERVIÇOS	431,3	76,6	29,8	37,2	55,2	59,9	37,7	28,4		
OUTRAS RECEITAS CORRENTES	3.668,6	3.608,4	2.796,6	4.217,2	6.389,3	6.677,6	7.987,2	7.906,1		
RECEITAS DE CAPITAL	11,6	70,2	43,3	184,5	113,7	35,1	67,4	38,4		
RECEITAS CORRENTES INTRA-ORÇAMENTÁRIAS	0,0	0,0	0,0	0,0	1.790,0	9.019,7	18.052,0	25.407,0		
REPASSE DA UNIÃO	57.330,3	62.831,4	73.343,0	72.418,4	86.088,0	79.184,1	157.729,4	237.836,7		
- Contribuição para FINSOCIAL	43.717,0	49.062,3	47.332,8	49.996,6	39.307,9	22.135,8	17.310,1	80.712,6		
- Remuneração das Disponibilidades do Tesouro	0,0	0,0	0,0	5.040,0	41,3	9.242,1	2.243,5	80.645,6		
- Contribuição sobre Lucro de Empresas	10.442,2	7.421,3	13.900,8	11.022,3	11.712,4	7.670,7	556,3	8.465,2		
- Contribuição Patronal para Plano de Seg Social	89,1	722,6	640,4	0,0	0,0	1.861,9	0,0	2.228,2		
- Recursos Ordinários	2.402,4	4.956,9	3.478,9	2.562,5	3.811,6	1.528,4	17.542,1	1.680,2		
- Cont. Conc. Prog. - Cota de Previd (Seg. Social	86,4	95,3	230,1	281,9	463,4	388,9	8,3	672,6		
- OUTROS REPASSES	593,2	572,9	7.760,0	3.515,0	30.751,5	36.356,3	118.127,8	63.432,3		
DEDUÇÕES DA RECEITA (RESTITUIÇÕES)	-641,0	-563,9	-789,8	-1.129,5	-1.090,7	-1.305,8	-1.463,0	-1.815,8		

FONTE: INSS, Coordenação de Contabilidade, SIAFI. Elaboração Própria.

NOTAS: 1. As diferenças porventura existentes entre soma de parcelas e totais são provenientes de arredondamento.

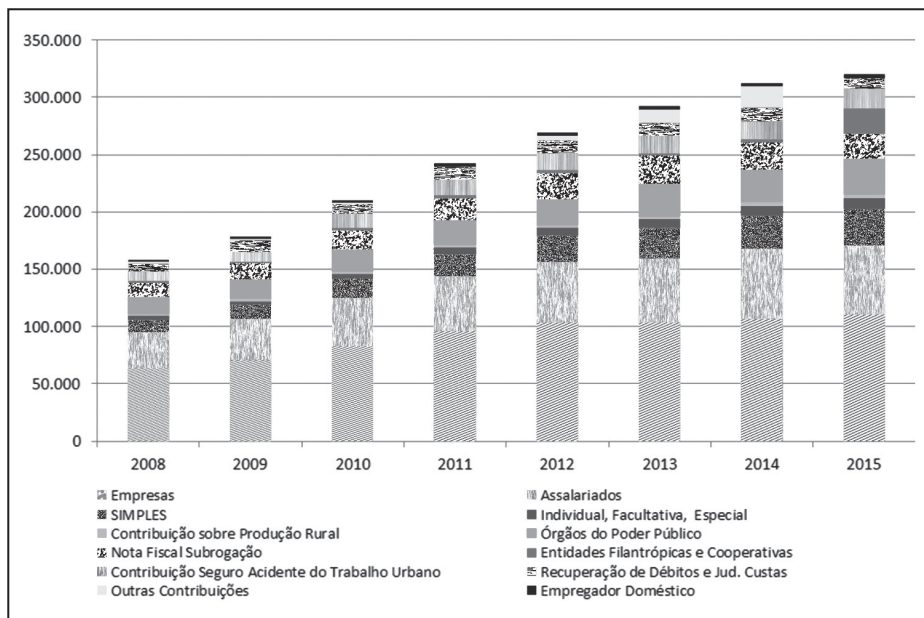
2. A partir de 1999, a rubrica Receitas Correntes corresponde ao somatório das rubricas Receitas de Contribuições, Receitas Patrimoniais e Outras Receitas Correntes; e a rubrica Receita Total corresponde ao somatório das rubricas Receitas Correntes, Receitas de Capital e Repasse da União.

(1) Receita Patrimonial inclui as receitas de aluguéis, taxa de ocupação de imóveis, e as receitas Intra-Orçamentária arrecadadas através das RA's (Fonte Tesouro). (2) Receita de Serviços considera os valores das taxas de serviços de terceiros, taxas administrativas de convênios e honorários advocatícios. (3) Outras Receitas Correntes, contém as informações de multas e juros de mora, multas e juros de aluguéis e multas, multas por auto de infração, juros previstos em contratos e a conta de outras multas. (4) Receitas de capital - Alienação de Bens Imóveis, Alienação de bens Móveis. Rec.Títulos-STN (5) Inclui Recursos das Fontes 0151, 0351 e 0151057202.

bertura de eventuais insuficiências financeiras decorrentes do pagamento de benefícios. As contribuições sociais das empresas cujas bases de incidência são o faturamento (COFINS) e o lucro (CSLL) e, ainda, as que incidem sobre a receita de concursos de prognósticos, são recolhidas pela União e, posteriormente, transferidas para a Previdência Social, conforme Lei nº 8.212/91. Os repasses da União totalizaram R\$ 237,8 bilhões e representam 40,3% das receitas totais da Previdência Social.

Para a análise proposta neste estudo, a parcela que mais nos demanda atenção é a receita advinda das contribuições previdenciárias. O Gráfico 2 mostra a totalidade das receitas de contribuições para a previdência e destaca que, historicamente, a principal fonte de receita são as contribuições relacionadas ao mercado formal de trabalho, principalmente aquelas que advêm das contribuições das empresas, seguida da contribuição dos próprios segurados (trabalhadores assalariados). A contribuição das empresas apresenta trajetória de aumentos nominais em todo o período, atingindo R\$ 110,1 bilhões em 2015. Já a contribuição recolhida dos salários dos segurados tem aumento nominal até 2014, quando atinge o máximo de R\$ 60,7 bilhões e cai em 2015, para R\$ 60,2 bilhões.

GRÁFICO 2 - EVOLUÇÃO DAS RECEITAS DE CONTRIBUIÇÕES PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL DE 2008 A 2015 (EM R\$ MILHÕES CORRENTES)



Fonte: AEPS (2015; 2016). Elaboração Própria.

A terceira principal fonte de receitas para a Previdência Social em 2015, a arrecadação sobre o SIMPLES Nacional, corresponde a praticamente metade dos recursos arrecadados com os assalariados. O SIMPLES também chama a atenção pela sua trajetória de crescimento contínuo desde o primeiro ano da série. O Gráfico 2 mostra que as contribuições das empresas que optam pelo SIMPLES aumentaram de R\$ 10,5 bilhões em 2008, o que representa 6,7% do total das receitas de contribuições para R\$32,0 bilhões em 2015, uma participação equivalente a 10% do total. A ampliação das faixas de faturamento para as empresas optarem pelo SIMPLES e a adesão das empresas reduziu significativamente a contribuição patronal para a Previdência¹. Para se ter uma ideia da grandeza, a contribuição patronal das empresas que não optam pelo SIMPLES cai de 40,3% do total das receitas em 2008 para 34,4% em 2015. De acordo com estimativas da ANFIP (2016a), as renúncias tributárias decorrentes da adesão ao SIMPLES em 2015 foram da ordem de R\$ 22,4 bilhões contra R\$ 8,1 bilhões em 2008.²

O volume de arrecadação dos assalariados varia conforme a dinâmica do emprego formal, que responde, entre outros aspectos, a mudanças na dinâmica econômica (ver Manzano & Caldeira, capítulo 2 deste mesmo livro) A crise dos últimos anos certamente contribuiu para a redução dessas contribuições, bem como para a redução na participação do total de receitas, chegando a 18,8% do total em 2015.

Mesmo que as contribuições individuais, facultativas e especiais sejam bastante inferiores em comparação às demais contribuições, elas merecem atenção, dada sua trajetória de crescimento ao longo do período analisado³. Ambas as contribuições, assim como as dos Segurados Assalariados, a contribuição patronal e as do SIMPLES, podem sofrer mudanças significativas por conta da reforma trabalhista. Em conjunto, as três praticamente triplicaram em valores correntes, saindo de pouco mais de R\$ 3,3 bilhões em 2008 para R\$ 9,1 bilhões em 2015. As principais responsáveis foram as contribuições individuais, que em 2015 foram de 7,5 bilhões, 2,8 vezes maior que em 2008. Já os contribuintes facultativos, em 2015, contribuíram com 2,6 vezes a mais do que em 2008, chegando a pouco mais de R\$ 1,6 bilhão.

1 Lembrando que a rubrica do SIMPLES nas contas da Previdência Social engloba os valores recolhidos da contribuição patronal (que incide sobre o faturamento da empresa) e os valores recolhidos dos empregados das empresas optantes pelo SIMPLES.

2 Lembrando que a mudança para o SIMPLES também afeta a arrecadação das demais contribuições sociais.

3 O contribuinte individual é "aquele que presta serviços de natureza urbana ou rural, em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego; ou, aquele que exerce, por conta própria, atividade econômica remunerada de natureza urbana ou rural, com fins lucrativos ou não" (AEPS, 2015, p. 616). Já o contribuinte facultativo é "o maior de 16 anos de idade que se filia ao Regime Geral de Previdência Social, mediante contribuição, desde que não esteja exercendo atividade remunerada que o enquadre como segurado obrigatório ou que esteja vinculado a outro regime de Previdência Social" (idem).

A Tabela 4, a seguir, mostra a evolução das pessoas ocupadas no período de 2002 a 2015, indicando a queda recente da população empregada, dos empregadores e o aumento dos trabalhadores por conta própria.

A crise econômica iniciada em 2015 teve reflexos na quantidade de ocupação e, por consequência, no volume arrecadado para a Previdência e para a seguridade como um todo. Do ponto de vista da composição do mercado de trabalho, o aumento do volume de ocupados por conta própria, bem como a série de incentivos fiscais (como a desoneração da folha de pagamentos, o aumento da quantidade de optantes pelo SIMPLES etc.) amplificou a queda da arrecadação recente.

4. Impactos da pejetização e da formalização na arrecadação da Previdência Social

As potenciais mudanças no mercado de trabalho advindas da reforma trabalhista aprovada pelo governo Temer podem afetar diretamente a arrecadação de contribuições para a Previdência Social. Nesta seção, nos limitamos a projetar os possíveis impactos de dois fenômenos que podem ser estimulados por alguns aspectos da reforma: a pejetização e a formalização.

4.1. Bases de dados e aspectos metodológicos

Como visto na seção 3, as principais fontes de financiamento da Previdência Social são as contribuições dos assalariados e dos empregadores (Tabela 3) decorrentes, principalmente, dos empregos com carteira assinada. Para análise das mudanças de arrecadação decorrentes de alterações na estrutura de emprego será necessário primeiramente calcular a contribuição previdenciária por faixa de renda, tanto dos assalariados quanto dos trabalhadores não assalariados. Para isso, usamos o Anuário Estatístico da Previdência Social (AEPS), os microdados da RAIS e a PNAD anual, ambos para o ano de 2015⁴.

Os dados individuais presentes na RAIS permitem calcular a contribuição por vínculo de emprego para o regime geral da Previdência (RGPS). O uso desses dados exige duas etapas de tratamento. A primeira consiste em

4 Como veremos em detalhes, a RAIS traz dados sobre o mercado formal de trabalho, em especial referentes aos celetistas do regime geral e dos vinculados ao regime SIMPLES. Com as rendas médias declaradas por trabalhador podemos encontrar a contribuição por trabalhador e decompor de forma precisa o total da contribuição de todos os assalariados formais em diferentes faixas. Por outro lado, a formalização parte do mercado de trabalho informal cujos dados estão presentes na PNAD, uma pesquisa somente amostral. Ademais enquanto a RAIS capta todos os vínculos no ano base a PNAD é como uma foto do momento da pesquisa. A PNAD, portanto, nos traz informações sobre a quantidade e renda dos trabalhadores por conta própria e assalariados sem carteira em 2015.

TABELA 4 – EVOLUÇÃO DAS PESSOAS OCUPADAS SEGUNDO POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO

Posição na ocupação	Ano													
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Total	79.709	80.775	85.246	87.695	89.637	90.855	93.420	93.784	94.763	96.100	96.100	96.659	99.448	95.380
Empregado	43.233	43.906	46.969	48.209	50.102	51.984	54.721	54.914	57.728	59.403	59.403	59.901	60.651	57.565
Trabalhador doméstico	6.171	6.203	6.515	6.694	6.795	6.723	6.688	7.295	6.742	6.511	6.511	6.474	6.491	6.309
Empregador	3.380	3.385	3.500	3.705	3.983	3.403	4.190	4.035	3.223	3.620	3.620	3.623	3.729	3.551
Conta própria	17.747	18.058	18.740	18.980	19.018	19.256	18.912	19.209	19.917	19.832	19.832	19.924	21.171	21.823
Trab. na constr para o próprio uso	150	118	100	123	136	144	108	104	110	78	78	106	122	105
Trab. na prod. para o próprio consumo	3.156	3.386	3.436	3.954	4.098	3.946	4.112	3.832	3.804	3.744	3.744	4.236	4.427	3.742
Não remunerado	5.869	5.720	5.986	6.030	5.505	5.399	4.690	4.395	3.240	2.912	2.912	2.395	2.856	2.287
Sem declaração	3	-	-	-	-

Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

selecionar somente os vínculos celetistas, retirando assim os estatutários que contribuem para outro regime previdenciário (o regime próprio). Já a segunda etapa retira o efeito do 13º salário na renda média, para encontrar a faixa de contribuição na qual o trabalhador se encontra. Depois disso, multiplicamos a renda média mensal do vínculo de emprego pelo número de meses trabalhados e pela alíquota da faixa na qual ele se encontra (ou pelo valor aplicado ao teto de contribuição se a renda ultrapassar o teto).

Já para a contribuição patronal não é possível aplicar o mesmo método. Como vimos na seção 2, em princípio o empresário é responsável por uma contribuição de 20% sobre o salário do empregado, mas, devido às desonerações e aos diferentes regimes de tributação, de acordo com categorias e setores, este valor não pode ser indiscriminadamente aplicado aos salários, tal como as alíquotas pagas pelos trabalhadores. O total pago pelos empregadores é divulgado pelo INSS, logo, com este número e com o total de vínculos, podemos deduzir a contribuição patronal média por vínculo de trabalho.

Dessa forma, considerando os microdados da RAIS 2015 e os dados divulgados pelo INSS, podemos decompor as contribuições médias dos empregados e dos empregadores por faixa de contribuição como explicitado na Tabela 5.

TABELA 5. CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA MÉDIA POR FAIXA DE CONTRIBUIÇÃO 2015

	Faixa 1	Faixa 2	Faixa 3	Faixa 4
Faixas de renda mensal	R\$ 0 a 1.399,12	R\$ 1.399,13 a 2.331,88	R\$ 2.331,89 a 4.663,75	Acima de R\$ 4.663,75
Alíquota	8%	9%	11%	11% de 4.663,75
Renda média anual do vínculo*	R\$ 7.846,22	R\$ 17.419,44	R\$ 33.297,52	R\$ 95.071,09
Contribuição média anual trabalhador	R\$ 627,70	R\$ 1.567,75	R\$ 3.662,73	R\$ 5.084,38
Contribuição média anual empregador	R\$ 1.047,78	R\$ 2.616,96	R\$ 6.113,98	R\$ 8.487,07
Contribuição média anual por vínculo (k_i)	R\$ 1.675,48	R\$ 4.184,71	R\$ 9.776,71	R\$ 13.571,45
Nº de vínculos no RGPS	22.550.262	10.000.805	5.548.404	3.106.372
Participação no total (p_i)	55%	24%	13%	8%

Fonte: Cálculos próprios com base nos dados da RAIS 2015 e do Anuário Estatístico da Previdência Social.

NOTA: 1. Renda média mensal vezes o número de meses trabalhados acrescida da parte relativa ao 13º salário proporcional ao tempo trabalhado no ano.

4.2. Simulação dos impactos da pejetização e da formalização

As simulações a seguir buscam captar o impacto na arrecadação previdenciária de três fenômenos frequentemente apontados como efeitos possíveis da reforma trabalhista: a (1) pejetização; a (2) formalização do trabalhador por conta própria; e a (3) formalização do trabalhador assalariado sem carteira assinada.

1. *Pejetização*: empregados com carteira do setor privado (celetista do RGPS) que contribuam no RGPS migram para a contribuição do sistema SIMPLES ou MEI de acordo com sua faixa de renda;
2. *Formalização do trabalhador por conta própria*: trabalhadores por conta própria, que até então não contribuíam, passam a contribuir para previdência pelo SIMPLES ou MEI.
3. *Formalização do trabalhador assalariado sem carteira assinada*: trabalhadores assalariados sem carteira que até então não contribuíam passam a contribuir como MEI, ou celetista do RGPS, ou em empresas do sistema SIMPLES.

4.2.1. Simulação para a pejetização

Para a análise do resultado da pejetização na arrecadação previdenciária, primeiramente calculamos a perda da Previdência Social com a saída de um "trabalhador representativo". Este se caracteriza como um "tipo ideal", isto é, a somatória das contribuições médias anuais por vínculo de cada faixa de renda, multiplicadas pela participação de cada faixa de renda no total de vínculos⁵. Ainda em outras palavras, é como se calculássemos a perda média da previdência por vínculo (somando contribuição do empregado e do empregador) de uma amostra aleatória da população, sabendo que esta população está dividida em grupos de renda de tamanho distintos sobre as quais se aplicam diferentes alíquotas de contribuição.

A partir dos dados apresentados na Tabela 5, calculamos que, se um trabalhador com carteira assinada sai do mercado de trabalho, ele deixa de contribuir, em média, com R\$ 1.600,50 ao ano para o RGPS. Se esta posição não é repostada com outro trabalhador com carteira assinada, o empregador deixa de contribuir, em média, com R\$ 2.671,62 ao ano. Ou seja, diante da saída de um trabalhador representativo ocorre, em média, uma perda de arrecadação total da Previdência de R\$ 4.272,11 por ano. Evidentemente, por se tratar de um trabalhador médio, a análise deve levar em consideração que o valor de perda é maior nas categorias com maior renda e menor nas categorias de menor renda.

5 Pela fórmula $f(kf^*pf)$ de acordo com Tabela 5.

O fenômeno da pejetização aqui se caracteriza não só pela saída do trabalhador da modalidade de emprego com carteira assinada, mas também por sua migração para uma nova modalidade de vínculo contributivo, o regime SIMPLES ou o MEI. Para essa simulação, levando em conta as características desses regimes, discutidas na seção 2, supomos que o trabalhador migrará para o regime SIMPLES se sua renda for referente à faixa 4 de contribuição, ou seja, acima do teto de R\$ 4.663,75, e para o MEI se a sua renda estiver abaixo deste patamar.

A migração para a contribuição ao SIMPLES nesta simulação se dá pela soma de duas contribuições: a) contribuição sobre o pró-labore, tendo como base um salário mínimo – esta contribuição utiliza a alíquota do contribuinte individual, ou seja 11%⁶; b) este pró-labore é retirado da soma total dos salários anteriores e seu resultado será o faturamento anual da empresa hipotética, sobre o qual será pago a tarifa mais frequente para as primeiras faixas do SIMPLES, isto é 2,75%⁷.

Considerando os dados da RAIS para os valores das rendas acima do teto, que migrariam para o SIMPLES, a contribuição média por vínculo de emprego, calculada pela soma das contribuições sobre o faturamento e sobre o pró-labore, foi de R\$ 3.264,56 ao ano. Por sua vez, a contribuição de um vínculo MEI é de 5% do salário mínimo por mês, o que representa R\$ 39,40 considerando o ano de 2015 como referência. Supondo 10 meses de contribuição no ano, este vínculo trará uma arrecadação de R\$394,00 no ano.⁸

Dada a composição atual de rendimentos dos vínculos empregatícios e o critério estabelecido de escolha entre MEI e SIMPLES, o trabalhador representativo da pejetização será uma composição de 7,5% entrando no SIMPLES, com a contribuição ponderada de R\$ 246,10 para a Previdência, e 92,5% entrando no MEI, com a contribuição ponderada de R\$ 364,30. Isso significa que o trabalhador representativo pejetizado irá contribuir com R\$ 610,40 em média. Em outras palavras, a cada 100 trabalhadores aleatórios que deixarem o vínculo com carteira assinada, em média 92 vão para o regime MEI, para contribuir com R\$ 394,00, e 8 trabalhadores vão para o regime SIMPLES, contribuindo com R\$ 2.397,76 ao ano, resultando na média ponderada acima exposta de R\$ 610,40 (tabela 6).

6 Instrução normativa RFB N° 971, de 13 de novembro de 2009, artigo 65.

7 Este é o valor destinado somente à Previdência. Na realidade os valores a serem pagos devem variar um pouco de acordo com os diferentes Anexos do sistema SIMPLES no qual a empresa se encaixaria.

8 Supomos que os vínculos de MEI seguem a mesma dinâmica dos vínculos com carteira, tendo em média menos do que 12 meses de contribuição no ano (devido a entradas e saídas). Utilizamos como base 10 meses de contribuição, seguindo o que foi encontrado na RAIS para os vínculos formais em 2015.

TABELA 6: SIMULAÇÃO DO EFEITO DA PEJOTIZAÇÃO DE UM TRABALHADOR REPRESENTATIVO NA ARRECAÇÃO PREVIDÊNCIA SOCIAL (ANO BASE 2015)

	Arrecadação
<i>Perda de arrecadação com a saída do trabalhador do Regime Geral</i>	-R\$ 4.272,11
Contribuição do trabalhador	-R\$ 1.600,50
Contribuição do empregador	-R\$ 2.671,62
<i>Ganho de arrecadação com o novo vínculo PJ</i>	R\$ 610,40
SIMPLES (7,5%)	R\$ 246,10
MEI (92,5%)	R\$ 364,30
Resultado líquido.	-R\$ 3.661,71

Fonte: Elaboração própria.

Desse modo, para cada trabalhador que sai de um emprego com carteira assinada e passa do RGPS para o SIMPLES/MEI, a Previdência Social deixa de arrecadar, em média, R\$3.661,71 anualmente. Se considerarmos que esse fenômeno ocorre com 1% do total da força de trabalho celetista do setor privado, teremos uma perda de arrecadação da ordem de R\$1,5 bilhões por ano, como mostra a Tabela 7.

TABELA 7: SIMULAÇÃO DO EFEITO DA PEJOTIZAÇÃO DE 1% DO TOTAL DE VÍNCULOS DO REGIME GERAL NA ARRECAÇÃO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL (ANO BASE 2015)

	Vínculos	Arrecadação
<i>Perda de arrecadação com a saída de 1% dos assalariados do Regime Geral</i>		-R\$ 1.760.359.711,66
Contribuição do trabalhador		-R\$ 659.497.819,02
Contribuição do empregador		-R\$ 1.100.861.892,64
<i>Ganho de arrecadação com o novo vínculo PJ</i>		
Entrando no SIMPLES (7,5%)	31.064	R\$ 101.409.223,81
Entrado no MEI (92,5%)	380.995	R\$ 150.111.915,74
	412.058	R\$ 251.521.139,55
Resultado líquido.		-R\$ 1.508.838.572,11

Fonte: Elaboração própria

4.2.2. Simulação para a formalização de conta própria

O segundo efeito a ser considerado é a passagem de trabalhadores por conta própria para os regimes SIMPLES e MEI, ou seja, a formalização de trabalhadores por conta própria, que não contribuíam para a Previdência e passaram a

fazê-lo. O efeito dessa transição será naturalmente positivo para a arrecadação da Previdência, pois é o resultado da formalização de trabalhadores que saem de uma contribuição nula para alguma contribuição.

Usando a PNAD anual de 2015 selecionamos os trabalhadores por conta própria que não contribuem para a Previdência (15.193.644 indivíduos). Dividimos este grupo entre aqueles que ganham menos e mais de R\$ 5.000,00 por mês, valor limite para que o teto do faturamento anual de 2015 do MEI não seja ultrapassado. Se este trabalhador estiver na faixa superior, sua transição será para o SIMPLES, caso contrário, para o MEI. Novamente, usando os valores de contribuição encontrados anteriormente para MEI e SIMPLES e ponderando pela proporção dentre os trabalhadores que ganham acima ou abaixo de R\$ 5.000,00, temos que o processo de formalização de um trabalhador por conta própria equivale, em média, em uma nova contribuição de R\$ 461,53 (Tabela 8). Se a formalização representar 1% desse grupo de trabalhadores por conta própria, o ganho de arrecadação será de R\$ 70 milhões, conforme a Tabela 9.

TABELA 8: SIMULAÇÃO DO EFEITO DA FORMALIZAÇÃO DE UM TRABALHADOR REPRESENTATIVO POR CONTA PRÓPRIA NA ARRECADAÇÃO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL (ANO BASE 2015)

	% dos trabalhadores conta própria	Arrecadação
Ganho de arrecadação com a formalização de um trabalhador representativo		R\$ 461,53
Entrando no SIMPLES	2,4%	R\$ 76,79
Entrado no MEI	97,6%	R\$ 384,73

Fonte: Elaboração própria

TABELA 9: SIMULAÇÃO DO EFEITO DA FORMALIZAÇÃO DE UM 1% DOS TRABALHADORES POR CONTA PRÓPRIA NA ARRECADAÇÃO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL (ANO BASE 2015)

	Número de trabalhadores	Arrecadação
Ganho de arrecadação com a formalização de 1% dos conta própria		R\$70.122.522,03
Entrando no SIMPLES	3.574	R\$11.667.748,25
Entrado no MEI	148.362	R\$ 58.454.773,78

Fonte: Elaboração própria

4.2.3. Simulação para a formalização de assalariado sem carteira

Para este tipo de formalização selecionamos na PNAD somente os trabalhadores assalariados sem carteira que não contribuía para a Previdência e que trabalhavam em uma empresa que o trabalhador sabia ter CNPJ⁹. No ano de 2015 havia 4.142.579 trabalhadores nesta condição específica.

Este grupo será formalizado para as três formas de contribuição aqui consideradas: a) celetista no RGPS, b) assalariado celetista do SIMPLES¹⁰ ou c) MEI. A divisão dos trabalhadores formais do setor privado em 2015 foi de 65% no RGPS (assalariado com carteira), 27% no SIMPLES e 7% em MEI¹¹. Dada essa divisão, estabelecemos como critério que a formalização do assalariado sem carteira obedece a essa mesma proporção. Note-se que é uma hipótese conservadora, uma vez que se espera uma mudança nessa composição com a reforma trabalhista, aumentando a proporção de MEI e SIMPLES, no total dos trabalhadores formais, o que tem maiores impactos negativos na arrecadação.

TABELA 10: SIMULAÇÃO DO EFEITO DA FORMALIZAÇÃO DE UM TRABALHADOR REPRESENTATIVO SEM CARTEIRA NA ARRECADAÇÃO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Efeitos da formalização sem carteira	%	Arrecadação
Ganho de arrecadação com a formalização de um trabalhador representativo		R\$ 2.219,86
Entrando no Regime Geral	65%	R\$ 1.663,23
Entrando no SIMPLES	27%	R\$ 539,27
Entrado no MEI	7%	R\$ 32,86

Fonte: Elaboração própria

9 Deixando de lado assim empresas sem nenhum tipo de formalização.

10 Note a diferença da trajetória da pejetização para o SIMPLES, onde o trabalhador passa a ser o sócio da empresa, para o caso aqui em questão, do trabalhador sem carteira indo para o SIMPLES. Aqui, o trabalhador se torna somente um empregado formal de uma empresa SIMPLES, portanto, com carteira assinada, contribuindo de acordo com a média ponderada utilizada no método proposto com base na RAIS. O valor médio ponderado do assalariado de uma empresa SIMPLES é muito mais baixo do que o caso anterior, pois o salário destes é geralmente mais baixo. No primeiro caso, lembrando, consideramos que somente aqueles que estavam acima do teto previdenciário se tornavam sócio do SIMPLES, portanto tinham renda média consideravelmente alta.

11 Total de optantes pelo MEI em setembro de 2015, para se equiparar aos dados da PNAD Anual realizada no mesmo mês.

TABELA 11: SIMULAÇÃO DO EFEITO DA FORMALIZAÇÃO DE 1% DO TOTAL DOS SEM CARTEIRA E SEM CONTRIBUIÇÃO NA ARRECADAÇÃO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

	Qtd vínculos	Arrecadação
Ganho de arrecadação com a formalização de 1% dos sem carteira	47.246	R\$ 118.072.718,67
Entrando no Regime Geral	30.815	R\$ 51.253.076,70
Entrando no SIMPLES	12.897	R\$ 7.757.029,60
Entrado no MEI	3.533	R\$ 145.789,96

Fonte: Elaboração própria

A formalização de um assalariado sem carteira que até então não contribuía com a Previdência, ponderada pelas faixas de contribuição e pelos possíveis destinos desta formalização, resulta em um acréscimo médio anual de R\$ 2.219,86 na arrecadação previdenciária, conforme na Tabela 10. A diferença do ganho com a formalização para o valor da perda de arrecadação por pejetização, que foi calculado em R\$ 4.272,11, se dá pelas distintas estruturas de renda do trabalho formal e informal. Por ter renda média menor, quando um assalariado sem carteira se formaliza para a atual estrutura formal, ele o faz na base da pirâmide de renda, e está sujeito a uma alíquota menor aplicada sobre uma remuneração média menor. No caso dessa formalização se aplicar a 1% dos trabalhadores sem carteira, a arrecadação da Previdência aumenta em R\$ 118 milhões (Tabela 11).

5. Cenários para a arrecadação a partir da pejetização e da formalização

A partir das simulações que avaliam o impacto da pejetização e da formalização construímos três cenários para avaliar alguns dos impactos da reforma trabalhista que combinam esses dois fenômenos:

- **Cenário 1: pejetização intensa** (20% dos trabalhadores assalariados do Regime Geral) + **formalização tímida** (5% dos trabalhadores por conta própria e 5% dos sem carteira, que não contribuíam para a Previdência);
- **Cenário 2: pejetização** (10%) + **formalização** (10% por conta própria e 10% dos sem carteira);
- **Cenário 3: pejetização tímida** (5%) + **formalização intensa** (20% por conta própria e 20% dos sem carteira).

TABELA 12: SIMULAÇÃO DO EFEITO DA REFORMA TRABALHISTA EM TRÊS CENÁRIOS (R\$ MILHÕES)

	Cenário 1	Cenário 2	Cenário 3
Pejotização (perda do RGPS)	- 35.207	- 17.604	-8.802
Pejotização (ganho MEI/SIMPLES)	5.030	2.515	1.258
Formalização do por conta própria	351	701	1.402
Formalização do sem carteira	590	1.181	2.361
Resultado líquido total	- 29.236	- 13.206	- 3.780

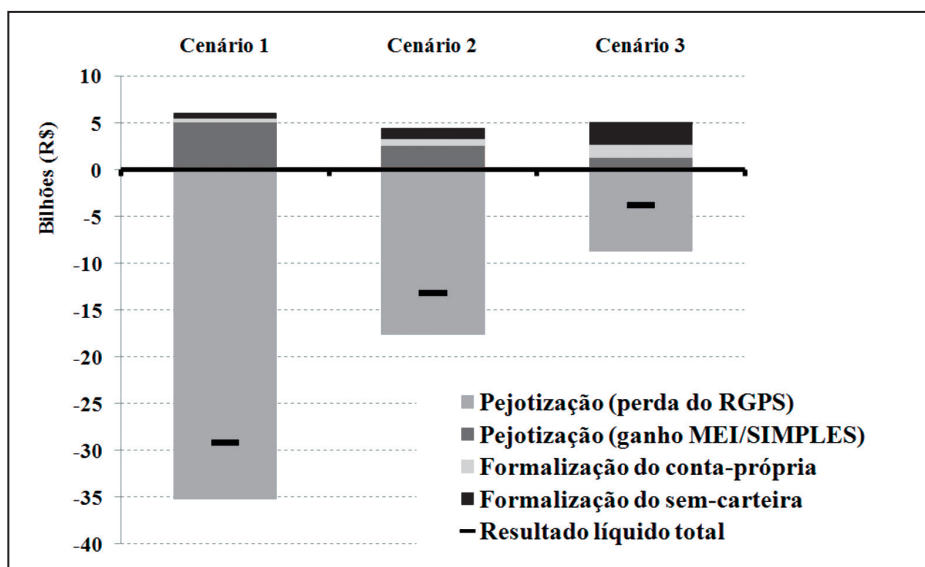
Fonte: elaboração própria

A Tabela 12 e o Gráfico 3 sistematizam o impacto arrecadatário em cada cenário. O cenário 1 mostra o efeito simulado de 20% de pejotização sobre a base do total de trabalhadores celetistas do setor privado em 2015, associado à formalização de 5% dos por conta própria e assalariados sem carteira. Claramente o efeito líquido negativo da pejotização no volume arrecadado predomina neste cenário, fazendo a Previdência deixar de arrecadar em torno de R\$29,2 bilhões no ano. Já no cenário 2 a perda de arrecadação é de R\$13,2 bilhões.

Mesmo para o cenário 3, o melhor cenário do ponto de vista da arrecadação, o efeito negativo da pejotização de 5% dos celetistas mais do que compensa os efeitos positivos da formalização de 20% dos trabalhadores por conta própria e de 20% dos sem carteira que até então não contribuíam para a Previdência. O efeito final deste cenário ainda é negativo em quase R\$ 4 bilhões para os cofres da Previdência no ano. Mesmo que 100% dos trabalhadores por conta própria e 100% dos trabalhadores sem carteira que não contribuem para a Previdência se tornassem formalizados nas formas aqui consideradas, bastaria que 12,1% dos contribuintes com carteira assinada migrarem para MEI/SIMPLES para que o resultado líquidos dessas alterações ainda se mantivesse negativo para a arrecadação da Previdência Social.

Importante ressaltar que os cenários e os pressupostos das simulações representam uma forma ainda conservadora de se pensar os impactos da reforma trabalhista na arrecadação previdenciária. Por exemplo, consideramos que uma eventual formalização seguiria a estrutura atual do mercado de trabalho, ignorando as mudanças na composição dos vínculos de emprego decorrentes da reforma aprovada (que pode aumentar a parcela de empregados registrados como MEI e SIMPLES, por exemplo). Também desconsideramos a eventual perda na base de arrecadação para a Previdência, que pode ocorrer em decorrência de vários motivos: pela mudança da forma de remuneração

GRÁFICO 3. SIMULAÇÃO DOS EFEITOS NA ARRECADAÇÃO DA PREVIDÊNCIA EM TRÊS CENÁRIOS



Fonte: elaboração própria

dos trabalhadores com carteira assinada, que podem deixar de receber sua renda como salário e passar a ser configurado como verbas indenizatórias, sobre as quais não incidem as contribuições; pela mudança na natureza dos trabalhos, que podem ser ainda mais flexibilizados, com contratos temporários, de zero hora, regimes parciais etc.; pelo possível desalento dos trabalhadores em contribuir com a Previdência, dado que as regras propostas para se obter o direito à aposentadoria se mostram ainda mais rígidas que as atuais, fazendo com que tais trabalhadores sejam levados a não contribuir para a Previdência e induzidos a aderir a fundos privados de previdência, recebendo suas remunerações de outras formas que não salário.¹² Por fim, pela queda na contribuição patronal, dado o incentivo que o empregador tem em não contratar via carteira assinada e deixar de contribuir. Tampouco consideramos o efeito da terceirização nos salários, lembrando que, historicamente, os salários dos terceirizados são menores do que os não terceirizados para a mesma função (DIEESE, 2017a; ver também Krein et al., cap. 3 deste volume). Por fim, vale mencionar o fato de que, com as possíveis mudanças no mercado de tra-

¹² Krein et al. (neste volume) mostram que as remunerações indiretas (remuneração variável e benefícios), e portanto fora da base de cálculo para as contribuições aqui em questão, chegam a 20% do total dos rendimentos do trabalhador em grande empresas.

balho, outras contribuições sociais também podem ser prejudicadas, como as da COFINS, CSLL, PIS etc., podendo impactar negativamente a arrecadação da Seguridade Social como um todo.

Considerações finais

Inúmeras são as possibilidades pelas quais a atual reforma trabalhista pode impactar a arrecadação da Seguridade Social, em particular a arrecadação previdenciária. Neste trabalho, simulamos somente os impactos do crescimento da pejetização e da formalização para a arrecadação da Previdência Social, considerando inalteradas as condições de remuneração e ocupação. Dentre os principais resultados, calculamos que a pejetização de 1% dos trabalhadores celetistas resulta em R\$ 1,5 bilhões de perdas para a Previdência Social (em Reais de 2015).

Evidentemente, mudanças na estrutura de emprego, de rendimentos e na estrutura das remunerações podem modificar os resultados aqui apresentados e ampliar o impacto de queda na arrecadação detectado pelas simulações. Apesar destas limitações, é possível afirmar que, confirmada a tendência de ampliação dos vínculos de trabalho não celetistas em detrimento dos vínculos de trabalho celetistas, a reforma trabalhista aprovada no governo Temer tende a prejudicar a arrecadação previdenciária, ampliando a pressão pela redução de direitos presentes na Constituição Federal de 1988.

Referências bibliográficas

- ANUÁRIO ESTATÍSTICO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL (AEPS). Ministério do Trabalho e Previdência Social, Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social. Brasília: MTPS/DATAPREV, 2014.
- _____. Ministério do Trabalho e Previdência Social, Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social. Brasília: MTPS/DATAPREV, 2015.
- _____. Ministério do Trabalho e Previdência Social, Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social- Brasília: MTPS/DATAPREV, 2016.
- ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS AUDITORES-FISCAIS DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL (ANFIP). *Análise da Seguridade Social 2014*. Brasília: ANFIP, 2014.
- _____. *Análise da Seguridade Social 2015*. Brasília: ANFIP, 2016a.
- _____. *Análise da Seguridade Social 2014*. Brasília: ANFIP, 2016b.
- BRUMER, Anita. Previdência social rural e gênero. *Sociologias*, n. 7, p. 50-81. Porto Alegre: UFRGS, Junho 2002.
- COSTANZI, Rogério Nagamine. Os Desequilíbrios Financeiros do Microempreendedor Individual (MEI). *Carta de Conjuntura IPEA*, nº 38. Brasília: IPEA, 1º Trimestre de 2018.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS - DIEESE. Terceirização e precarização das condições de trabalho: condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. Nota Técnica N° 172, março. São Paulo: DIEESE, 2017a.

_____. Impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores: contrato de trabalho temporário e terceirização. Nota Técnica N° 175, abril. São Paulo: DIEESE, 2017b.

_____. A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil. Nota Técnica N° 178, maio. São Paulo: DIEESE, 2017c.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. *PNAD* (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios). 2015.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Relação Anual de Informações Sociais - RAIS. Brasília: MTE, 2015.

SALVADOR, E. Quem financia e qual o destino dos recursos da seguridade social no Brasil? *Observatório da Cidadania 2007 - Dignidade e Direitos*, p. 81-90. Brasília: INESC, 2007.

INFORMAÇÕES TÉCNICAS:

DIMENSÕES: 160 x 230 mm

TIRAGEM: 2.000 exemplares

CAPA: Papel Triplex Supremo 250 g

MIOLO: Papel Offset 75 g

CESIT

Centro de Estudos Sindicais e de
Economia do Trabalho

Apoio:



José Dari Krein
Denis Maracci Gimenez
Anselmo Luis dos Santos
(organizadores)

Dimensões críticas da REFORMA TRABALHISTA no Brasil

editora
Curt Nimendajú

