

# O mercado de trabalho e a sua relação com a classe produtiva no Brasil atual: um estudo sobre a precarização estrutural do trabalho.

*Roberta Barbosa Monteiro*

*Universidade Estadual do Ceará - UECE*

*Prof. Dr. David Barbosa de Oliveira*

*Universidade Estadual do Ceará - UECE*

<https://revistas.uece.br/index.php/inovacaotecnologiasocial/article/view/10381>

## **Resumo**

Este artigo visa compreender os novos paradigmas do trabalho, essencialmente a forma de como os direitos trabalhistas vem sendo retirados dos trabalhadores, paulatinamente, de forma a romper com o conceito tradicional de empregado e empregador, desfazendo vínculos importantes que regem, ou regiam, essa relação. Atualmente o empregado está situado numa zona obscura entre a formalidade e a informalidade, se de um lado ainda existe o emprego público, esse protegido por inúmeros dispositivos legais e institucionais, de outro lado o emprego regido pela CLT segue em franca queda, com a troca dos empregados formais pelos colaboradores temporários ou prestadores de serviço. Um novo tempo que torna precária a relação de poder que historicamente é pendente ao empregador, e que só tende a reforçar ainda mais essa desigualdade.

**Palavra-chave** trabalho; direitos trabalhistas; desigualdade e emprego.

## **Abstract**

This article aims to understand the new paradigms of work, essentially the way in which labor rights have been gradually removed from workers, in order to break with the traditional concept of employee and employer, undoing important bonds that govern, or governed, this relationship. Currently the employee is situated in an obscure area between formality and informality, if on the one hand there is still public employment, this is protected by numerous legal and institutional provisions, on the other hand employment governed by the CLT continues to fall sharply, with the exchange formal employees by temporary employees or service providers. A new era that makes the power relationship historically pending to the employer precarious, and that only tends to reinforce this inequality even more.

**Key-word** labor; labor rights; inequality and employment.

## Introdução

Com o foco nas relações e o novo mercado de trabalho aonde nós estamos socialmente inseridos, visualizamos com facilidade a classe produtiva brasileira e o seu novo papel social. A pessoa autônoma, prestadora de serviço e a sua relação com o serviço, este, que pode figurar-se como temporário ou terceirizado, por exemplo.

Seja ao contratar uma corrida por aplicativo ou solicitar uma comida a ser entregue em sua residência, por exemplo, nos relacionamos economicamente com esses trabalhadores e passamos a fazer parte desta cadeia de geração de emprego, ou seria de precarização do trabalho e rebaixamento da proteção social do trabalhador?

O exemplo das cooperativas talvez seja ainda mais esclarecedor. Em sua origem, elas nasceram como instrumentos de luta operária contra o desemprego, o fechamento das fábricas, o despotismo do trabalho. Hoje, entretanto, contrariamente a essa autêntica motivação original, os capitais criam falsas cooperativas como instrumental importante para depauperar ainda mais as condições de remuneração e aumentar os níveis de exploração da força de trabalho, fazendo erodir ainda mais os direitos do trabalho.

Ainda sobre a pergunta posta anteriormente, sendo o que buscamos responder neste artigo, ou pelo menos compreender um pouco mais sobre o tema. O cenário atual é esse: oscilamos crescentemente entre a perenidade de um trabalho cada vez mais reduzido, intensificado e mais explorado, dotado de direitos, e uma superfluidade crescente, cada vez mais geradora de trabalho precarizado e informalizado, como via de acesso ao desemprego estrutural. Portanto, faremos uma análise sobre a importância social do trabalho e os desafios para o trabalhador brasileiro que vive um dilema entre a precarização ou terceirização e o distanciamento dos seus direitos trabalhistas.

### 1. Histórico do Direito trabalhista no Brasil e no mundo

Para iniciarmos a nossa discussão, se faz necessária uma profunda explicação sobre as origens do Direito do Trabalho, sobretudo sob uma perspectiva principiológica de proteção aos interesses do trabalhador, de forma a reforçar a tese de que as intervenções previstas no Projeto de Lei 6787/2016, que deu origem à Lei 13.467/2017, conhecida como “Lei da Reforma Trabalhista”, se contrapõem aos resultados buscados pela evolução Histórica do Direito do Trabalho, especificamente no que tange ao fortalecimento das normas coletivas.

Para que se possa compreender como o Direito do Trabalho surge, é importante entender a origem da palavra trabalho, que ao verificar a multiplicidade de sentidos na sua origem histórica, relaciona o trabalho com uma ferramenta, o *tripalium*, instrumento feito de três paus, algumas vezes com pontas de ferro, que os agricultores utilizavam para bater o trigo e desfiar o linho. Contudo, alguns dicionários registram o *tripalium* também como um instrumento de tortura, utilizado para castigar escravos rebeldes. “A *tripalium* se liga ao verbo do latim *tripaliare*, que significa justamente torturar” (ALBORNOZ, 1992, p. 10)

De fato, a primeira forma de exploração do trabalho na humanidade foi a escravidão, que em síntese é quando um homem é propriedade de outro homem, o oposto da premissa do Direito do Trabalho, que é a liberdade de trabalho, ou seja, aquele que presta o trabalho deve ser reconhecido como pessoa, e não como coisa, de forma que haja a possibilidade de livre escolha na venda da força de trabalho. Então, não se pode falar que há quaisquer vestígios de Direito do Trabalho na Antiguidade.

Quando ocorre a transição para Idade Média, e o surgimento da exploração do trabalho pela categoria da servidão, passam a existir rudimentares direitos e obrigações, mas ainda havendo grandes restrições à mobilidade entre feudos por parte de um servo e sua respectiva exploração de trabalho, apenas com o surgimento das “Corporações de ofício de artesãos”, que eram associações que surgiram a partir do século XII, para

regulamentar o processo produtivo artesanal nas cidades, passou a ganhar corpo as ideias em torno das pressões coletivas dos trabalhadores. Os aprendizes que trabalhavam nas oficinas de artesanato deviam obediência ao seu mestre e, no final do seu aprendizado, eles ainda continuavam vinculados aos seus respectivos mestres até que fosse submetido e aprovado em uma prova que era paga e, aqueles, por muitas vezes não tinham condições de fazê-las.

A partir de então, tendo em vista que os companheiros raramente atingiam a posição de mestre, surgem as “compagnonnagem”, que são a gênese do sindicalismo contemporâneo, contudo, tais associações logo foram erradicadas com a publicação da Lei de Le Chapelier, aprovada logo no início da Revolução Francesa, em 14 de junho de 1791. Elaborada por Issac René Guy le Chapelier, daí seu nome, a qual passou a não permitir mais sindicatos, greves e manifestações dos trabalhadores., segundo destaca Vólia Bonfin Cassar a essa lei:

“extingue as corporações de ofício por serem atentatórias aos direitos do homem e do cidadão, essa lei proibia qualquer agrupamento, coalizão ou reunião pacífica, porque não interessava ao Estado que estas pessoas se reunissem devido à forma política que tais movimentos poderiam obter.”

Com o crescimento das cidades, ampliação do comércio e a crescente utilização das máquinas, inicia-se a industrialização, período marcado por fortes tensões entre os extremos surgidos do novo período Histórico, mais tarde chamado de Modernidade, no qual, segundo autores como o jurista Arnaldo Süsserkind, que participou da criação da CLT, foi um período onde a sociedade se dividiu entre “supermundo” e “inframundo”, reproduzida na clássica divisão entre burguesia e proletariado. Tal tensionamento, mergulhado num período Histórico onde se destacavam os princípios do liberalismo político, econômico e também jurídico, esse último no apogeu do Direito Civil clássico pautado principalmente no Código Napoleônico, vigorando a ideia de que deveria sim existir liberdade em todos os termos, sobretudo entre empregado e empregador.

No entanto, ao passo que a sociedade ampliava o nível de industrialização, alguns problemas foram surgindo, com a mão de obra humana estava sendo gradativamente trocada pelo uso de máquinas. E devido ao espírito liberal fomentando a ação do Estado, a intervenção administrativa era quase nula. Nesse clima de insatisfação, os trabalhadores começaram a se unir na busca de melhores condições de emprego e contra os abusos cometidos pelos patrões, com o propósito de regulamentar as condições mínimas de trabalho.

Surgindo então o moderno Direito do Trabalho, como consequência das tensões políticas e econômicas da Revolução Francesa e a Revolução Industrial, respectivamente. Autores como Granizo e Rothvoss, e também Godinho, categorizam a evolução histórica do Direito do Trabalho da seguinte forma: *formação, intensificação, consolidação e autonomia*.

A fase de **formação**, entendida do ano de 1802 a 1848, inaugura-se com a Lei de Peel, na Inglaterra, onde destaca-se basicamente a adoção de normas protetivas aos menores. Neste período destaca-se a figura do Robert Owen, um reformista social, considerado um dos fundadores do socialismo e do cooperativismo, passando a ser conhecido como o pai do Direito do Trabalho.

A segunda fase de evolução do direito do trabalho, denominada **intensificação**, vai de 1848 a 1890, período da publicação do “Manifesto Comunista de 1848” e, na França, pela Revolução de 1848, com a instauração da liberdade de associação proibida pela Lei *Chapelier* e a criação do Ministério do Trabalho.

A terceira fase, chamada de **consolidação**, prolonga-se de 1890 a 1919. Com marco na Conferência de Berlim no ano de 1890 e a Encíclica Católica *Rerum Novarum* 1891, publicada pelo Papa Leão XIII, criticando as condições desumanas de trabalho.

Com o término da Primeira Guerra Mundial, surge o chamado Constitucionalismo Social, significando a inclusão de dispositivos pertinentes à defesa de interesses sociais, inclusive garantindo direitos trabalhistas, nas Constituições. É neste cenário que se inicia a quarta e última fase, nomeada de **autonomia** do Direito do Trabalho, inicia-se em 1919 e estende-se até o fim do século XX.

Tem como marco inicial a criação da Organização Internacional do Trabalho - OIT 1919, através do Tratado de Versalles, e pelas Constituições do México de 1917, caracterizada como a primeira constituição mundial a proteger o direito dos trabalhadores, e da Constituição de Weimar - Alemanha em 1919, trazendo em seu bojo os direitos trabalhistas.

No plano do direito internacional, no ano de 1948 é editada a Declaração Universal dos Direitos Humanos, prevendo diversos direitos trabalhistas, como férias remuneradas, limitações de jornada, dentre outros, elevando esses direitos trabalhistas ao status de direito humano

Por sua vez, no Brasil a Constituição Império de 1824, seguindo os princípios da Revolução Francesa, aboliu as corporações de ofício assegurando ampla liberdade de trabalho e, logo após a promulgação da Lei Áurea, decretando o fim da escravidão no Brasil, tem-se a Constituição Federal de 1891 onde se garantiu a liberdade no exercício da qualquer profissão, da mesma forma que se assegurou a liberdade de associação.

No mesmo ano, foi editado o Decreto 1.313/91, onde se proibiu o trabalho do menor de 12 anos em fábricas, fixando a jornada de trabalho em 7 horas para menores entre 12 e 15 anos do sexo feminino e entre 12 e 14 anos do sexo masculino. Já no ano de 1903, foi editado um Decreto no 979/03 tratando sobre sindicalização e organização sindical rural, já com Constituição Federal de 1934, temos a primeira normatização constitucional específica de Direito do Trabalho, trazendo em seus artigos 120 e 121, normas como salário mínimo, jornada de trabalho de 8 horas diárias, férias, repouso semanal, pluralidade sindical (assegurando maior liberdade e autonomia), indenização por despedida sem justa causa, criação efetiva da Justiça do Trabalho. Com a Constituição de 1937, instituindo o modelo de sindicato único vinculado ao Estado e considerando a greve e o lockout instrumentos prejudiciais à economia.

A existência de uma legislação esparsa sobre o Direito do Trabalho trouxe a necessidade de uma sistematização e junção das mesmas, com isso em 01 de maio de 1943, através do Decreto-lei no 5452/43 surge a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

A Constituição de 1946 reestabeleceu o direito de greve e foi considerada como democrática na medida em que dispôs sobre a participação dos empregados nos lucros da empresa, o repouso semanal desta vez remunerado, expandindo o benefício da estabilidade decenal a todos os trabalhadores e principalmente, a retirada da Justiça do Trabalho do Poder Executivo e sua inclusão no Poder Judiciário.

Durante os anos de 1962 e 1966, houve o reconhecimento de uma série de direitos trabalhistas como: a criação do 13º salário, a regulamentação do direito de greve haja vista já ter sido garantido e a criação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS.

Por sua vez, a Constituição de 1967 não trouxe significativas alterações no cenário trabalhista, no entanto, a legislação infraconstitucional regulamentou o direito das empregadas domésticas, do trabalhador rural e as atividades do trabalhador temporário.

Enfim, em 05 de outubro de 1988, a Assembleia Constituinte aprovou uma nova Constituição, na qual o homem tornou-se o objeto principal, com ela houve um claro abandono do individualismo e valorização do coletivo e pelo social, resgatando-se de sobremaneira a dignidade da pessoa humana, com o artigo 7º onde se destaca uma série de direitos aos trabalhadores.

Destaca-se também uma nova relação entre o sindicato e o Estado, baseada na organização sindical e na autonomia de administração do sindicato, passando a se

permitir a livre criação dos sindicatos, sem a necessidade de previa autorização do Estado.

Além dessa alteração também foram incorporadas: a redução da jornada semanal de trabalho de 48 para 44 horas; a generalização do regime do FGTS e a suspensão da estabilidade decenal; indenização nos casos de demissão sem justa causa; elevação do adicional de hora extra para no mínimo 50%; aumento da remuneração de férias em 1/3; garantia da licença gestante para 120 dias e a criação da licença paternidade; elevação para idade mínima para trabalhar em 14 anos; dentre outros.

## 2. A crise econômica brasileira, gênese e efeitos do PL 6787/2016 (PL originário à Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017).

O ano de 2016 foi marcado pelo aprofundamento da crise econômica brasileira, com recorde de desempregados, maior déficit nas contas públicas da história, paralisação nos investimentos públicos, auge da cotação do dólar e estados em situação de calamidade financeira. Os gráficos abaixo retratam bem esse cenário:

Figura 1 - Taxa de desemprego em %



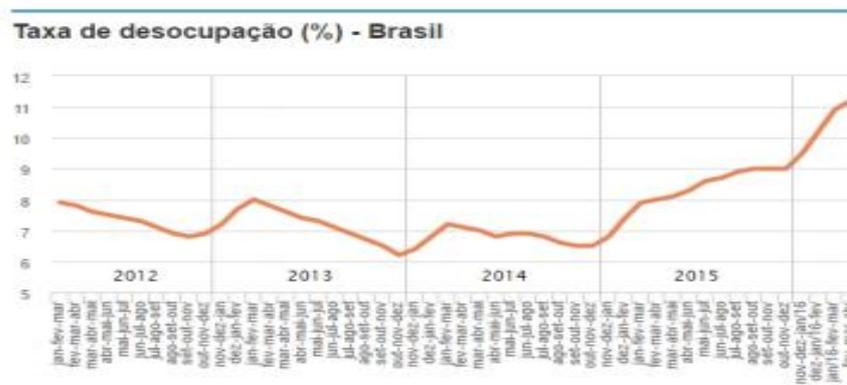
FONTE: Austin Rating



Infográfico elaborado em: 30/08/2016

FONTE: <http://g1.globo.com>

Figura 2 - Taxa de desocupação %



Fonte: IBGE

FONTE: <http://www.ibge.gov.br>

Buscando reaquecer a economia, o governo do presidente Michel Temer anunciou o Projeto de Lei 6787/2016, alvo de grande debate no meio jurídico, pois busca inovações no que tange ao prevalecimento do negociado sobre o legislado, com um total de 12 itens que poderão ser negociados entre patrões e trabalhadores, se a medida for aprovada no Congresso.

No que tange à Jornada de trabalho, que à época era fixa de 8 horas diárias e de 44 horas semanais, o limite diário passa a ser de 12 horas diárias e de 220 horas mensais. Já quanto ao Registro de ponto, um acordo coletivo pode definir a maneira de registro e acompanhamento de ponto. Sendo assim, a existência de um ponto eletrônico passa a ser flexível. A Participação nos resultados fica definida por acordos coletivos. O deslocamento (horas *in itinere*), tempo de deslocamento do trabalhador até a empresa e sua volta que atualmente é contabilizado como jornada de trabalho, o acordo coletivo também pode alterar essa regra. Quanto às Férias, o governo propôs a divisão das férias em até três vezes, com pagamento proporcional ao período escolhido. Um dos parcelamentos tem de corresponder a pelo menos duas semanas de trabalho.

A Remuneração por produtividade também seria decidida em acordo coletivo. O Intervalo, o tempo de almoço, por exemplo, que vigorava como de uma hora, pela redação do PL, poderia ser um limite mínimo de 30 minutos; A entrada no Programa de Seguro-Emprego (PSE) seria decidida entre trabalhadores e empregadores. O Plano de cargos e salários também ficaria a cargo das negociações entre trabalhadores e empregadores, assim como o trabalho remoto.

Além da revisão do fim dos acordos coletivos, pois a proposta apresentada pelo governo previa que as partes poderiam concordar com a extensão de um acordo coletivo após sua expiração. Quanto ao Banco de horas, pelo o projeto de lei, caberia às partes negociar o banco de horas, porém, ficando garantido o acréscimo de 50% no valor pago pela hora extra.

Como se pode observar, todos os doze pontos apresentados na PL 6787/2016, trazem em si a prevalência do “negociado” sobre o “legislado”, ponto já polemizado no início do ano de 2015, quando o STF julgou o RE 590.415, que ficou nacionalmente conhecido como o “Caso BESC”. O Banco do Estado de Santa Catarina, antes de ser privatizado, firmou um acordo coletivo com o sindicato dos empregados em que constava uma cláusula de quitação geral, em que o empregado que aderisse ao plano recebia indenização e estaria impedido de obter qualquer diferença em processo judicial trabalhista.

O processo foi remetido ao Tribunal Superior do Trabalho e, por pequena diferença de votos, os Ministros decidiram que a cláusula de quitação era nula, pois era genérica, e que os empregados poderiam, dessa forma, discutir judicialmente os valores das parcelas pagas para apuração de eventuais diferenças.

Uma vez interposto recurso ao Supremo Tribunal Federal, a decisão foi revertida em favor do Banco, conforme registrado em voto do Ministro Luís Roberto Barroso, validando a cláusula, no que se decidiu que:

“(i) a Constituição Federal prestigiu a autonomia coletiva da vontade como mecanismo pelo qual o trabalhador participará da formulação das normas que regerão a sua própria vida, inclusive no trabalho, bem como, que (ii) os acordos e convenções coletivas são instrumentos legítimos de prevenção de conflitos trabalhistas, podendo ser utilizados, inclusive, para redução de direitos trabalhistas.”

Nesta decisão, embora já se tenha registro de outras decisões do Ministro sobre a autonomia privada coletiva, devem ser observados se no caso concreto existem:

“(a) cláusula de quitação em programa de demissão incentivada – portanto se aplicava fora da vigência da contratualidade; (b) ausência de lei concedendo a indenização pela adesão ao programa de demissão incentivada; (c) comprovação de ampla participação dos interessados nas assembleias – e comprovação da efetiva representatividade das entidades sindicais; (d) dupla adesão – coletiva e individual – a adesão ao programa era voluntária e dependia de adesão individual; (e) exame das condições reais da categoria – assembleias realizadas e independentes; (f) vantagem compensatória recebida e devidamente comprovada.”

Nessa decisão, fica patente o papel do sindicato, uma vez amparado pela Lei, como legítimo representante dos empregados, com poderes para que suas decisões, e negociações, sejam respeitadas. Por ser inovação, sendo primeira decisão nesse sentido, não houve repercussão prática desse julgado, nas demais instancias trabalhistas. De forma que se manteve a máxima de que “os sindicatos não têm legitimidade de fato”, “acordo coletivo não pode diminuir direito, apenas aumentar”.

Contudo, o Tribunal Superior do Trabalho - TST em contraposição ao mérito julgado, se posicionou de forma a ratificar que a negociação coletiva não abrange direitos assegurados por aquilo já definido em Lei. Desta forma, tendo em vista que as horas *in itinere* estão asseguradas no artigo 58 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o seu não pagamento não pode ser matéria de negociação.

Entretanto, o STF em decisão publicada em 13 de setembro de 2016, de autoria do Ministro Teori Zavascki, inovou, pois deu provimento a um recurso extraordinário (RE 895.759) e reformou decisão do Tribunal Superior do Trabalho - TST, que havia anulado uma cláusula de acordo coletivo que excluía o pagamento das horas *in itinere*. No caso, o sindicato e a empresa haviam negociado essa exclusão em troca de outros benefícios que alegavam ser mais vantajosos financeiramente aos empregados.

O ministro Teori, nessa nova decisão, fazendo alusão ao caso BESC, ressaltou que:

“Não se constata, por outro lado, que o acordo coletivo em questão tenha extrapolado os limites da razoabilidade, uma vez que, embora tenha limitado direito legalmente previsto, concedeu outras vantagens em seu lugar, por meio de manifestação de vontade válida da entidade sindical.”

De forma mais direta, o que se pode entender das palavras do Ministro Teori Zavascki, é que se deve, sim, respeitar o acordo negociado, mesmo que venha a limitar direito já previsto em lei. O ministro do Supremo reformou acordão do Tribunal Superior do Trabalho - TST, que havia derrubado acordo coletivo que tinha o entendimento que os termos acordados se contrapunham as regras previstas na legislação trabalhista. A Justiça trabalhista entende que a supressão da verba “atenta” contra garantias constitucionais que asseguram condições mínimas de proteção ao trabalho.

O Ministro Teori tomou como base para sua decisão a repercussão geral do RE 590.415, julgado de maio de 2015. Quando o STF decidiu que:

“...a transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais”.

Para o ministro, a decisão do TST no caso vai na contramão da decisão do Supremo que, segundo ele, “conferiu especial relevância ao princípio da autonomia da vontade no âmbito do direito coletivo do trabalho”. Segundo Teori, o STF reconheceu que a Constituição prestigiou a autonomia coletiva da vontade como forma de o trabalhador contribuir para a formulação das normas que regerão a sua própria vida, inclusive no trabalho (artigo 7º, inciso XXVI, CF). Fixou ainda que o trabalhador não está em condição de hipossuficiente quando representado pelo sindicato, conforme afirma em sua decisão:

“Ainda que o acordo coletivo de trabalho tenha afastado direito assegurado aos trabalhadores pela CLT, concedeu-lhe outras vantagens com vistas a compensar essa supressão. Ademais, a validade da votação da Assembleia Geral que deliberou pela celebração do acordo coletivo de trabalho não foi rechaçada nesta demanda, razão pela qual se deve presumir legítima a manifestação de vontade proferida pela entidade sindical”,

O presidente da Associação Nacional dos Juizes do Trabalho - ANAMATRA, Germano Siqueira, se posicionou publicamente sobre o tema e afirmou percebe essa movimentação do STF com “preocupação muito grande” sobre decisões em que o negociado prevalece sobre o legislado. Disse ainda que, “Com todo respeito ao ministro do STF, mas o negociado só pode valer sobre o legislado quando for para avançar, e não regredir direitos”, criticou.

Afirmando que por tais decisões monocráticas, tomadas de formas isoladas, não há a obrigação da Justiça do Trabalho se basilar pela jurisprudência do Supremo. Conforme explicitou em entrevista ao “Portal Jota”, que veicula informações jurídicas, “Ao menos que o caso seja decidido em repercussão geral, após o trânsito em julgado, e virar súmula vinculante”.

Na data de 26 de setembro de 2016, transcorrida uma semana da decisão do Ministro Teori, o tema esteve em pauta no TST. A decisão do TST, não deixou dúvidas sobre o entendimento daquela Corte quanto à matéria, foram 22 votos a 4, contra a tese do “acordado prevalecer sobre o legislado”. Tal decisão chamou ainda mais atenção por antecipar um debate que viria a se a tônica do projeto de lei 6787/2016, apresentado pelo Governo do Presidente Temer como solução para os problemas oriundos da crise econômica brasileira, muito embora tanto as centrais sindicais, como economistas, já demonstravam, à época, que tais medidas não surtiriam efeitos no desempenho econômico do país, apenas tornavam ainda mais frágeis os vínculos já precarizados dos trabalhadores.

O projeto foi aprovado na Câmara dos Deputados em 26 de abril de 2017 por 296 votos favoráveis e 177 votos contrários. No Senado Federal, foi aprovado em 11 de julho por 50 a 26 votos. Foi sancionado pelo Presidente da República no dia 13 de julho sem vetos. A lei passou a valer no país a partir de 11 de novembro de 2017 (120 dias após sua publicação no diário oficial).

O ponto de destaque numa visão mais crítica sobre as relações trabalhistas, certamente foi a prevalência do negociado sobre o legislado. Muito bem explorado pelo pesquisador Ricardo Antunes, em seu livro “O privilégio da servidão”.

“O elemento mais negativo dessa reforma trabalhista é que ela permitia que o negociado pudesse prevalecer sobre o legislado, ou seja, um acordo entre sindicatos e empresas poderia se sobrepor à legislação trabalhista existente.”

Onde continua:

“Essa reforma desfigura em definitivo a CLT, ao instituir o preceito do negociado sobre o legislado, que elimina o patamar basal dos direitos, e também ao introduzir o nefasto trabalho intermitente (de que tratamos especialmente no capítulo 2 deste livro), além de restringir em muito a abrangência da Justiça do Trabalho – cuja extinção é o objetivo verdadeiro do empresariado brasileiro –, entre tantos outros aspectos nefastos. Vale recordar que a Justiça do Trabalho nasceu no Brasil com a missão precípua de “conciliar o capital com o trabalho”. Na era da devastação, nem a conciliação está no universo imediato das “classes proprietárias”. Talvez seja melhor, então, defini-las como “classes predadoras”.”

A ironia, apontada pelo autor, de fato se traduz em tragédia, pois os resultados pífios de projeção do PIB nos últimos anos têm mostrado quão falacioso foi o discurso de que superaríamos o cenário de recessão econômica no Brasil. O que vimos foi um aumento exponencial do trabalho informal, fuga de mão-de-obra para países com economia em expansão, como Portugal. Além de uma massa ainda em crescimento de um proletariado informal vinculados à prestação de serviços por aplicativos, a chamada “uberização” da força de trabalho.

A tese de que os trabalhadores sofrem com os prejuízos dessa flexibilização das relações de trabalho também é trabalhado pelo sociólogo Giovanni Alves, em sua obra “O Novo (e Precário) Mundo do Trabalho: Reestruturação Produtiva e Crise do Sindicalismo”, no qual aponta que, além da perda dos direitos trabalhistas, a classe trabalhadora também se fragmenta enquanto identidade de classe, fragilidade essa impulsionada pela falência da representatividade sindical (surgimento de estratégias neocorporativas, de colaboração com o capital) (ALVES, 2000, p. 83).

### **3. O fim do emprego formal e a nova realidade do trabalhador**

Mais uma vez, buscaremos entender essa mudança nas relações de trabalho e na escassez dos direitos trabalhistas que ocorre em nosso País. Corroborando a essa busca, tem-se a seguinte lição de Alves (2000, p. 247): A principal característica do novo complexo de reestruturação produtiva, que surge sob a era neoliberal, é o seu caráter irruptivo sobre o trabalho, constituindo, a partir daí um novo (e precário) mundo do trabalho no Brasil (ALVES, Giovanni, 2000)

Traremos, para exemplificar essa análise, três seguimentos de trabalho bem atuais, no Brasil que sofreram grandes mudanças: a classe bancária, os trabalhadores da área de confecção e os operadores de telecomunicações.

Os funcionários do banco, passaram por profundas adequações de rotina e processos no trabalho, sendo fortemente atingidos. Segundo Jinkings, as mudanças nos processos e rotinas de trabalho foram “fundamentadas e impulsionadas, principalmente, pelas tecnologias de base microeletrônica e pelas mutações organizacionais.

Afirma, ainda, Jinkings, que como consequência das práticas flexíveis de contratação da força de trabalho nos bancos (mediante a ampliação significativa da terceirização, da contratação de trabalhadores para tarefas ou em tempo parcial, da introdução dos *call centers*), presenciou-se uma ainda maior precarização dos empregos e redução de salários, aumentando o processo de desregulamentação do trabalho e de redução dos direitos sociais para os empregados em geral, de modo ainda mais intenso, para os terceirizados, em particular no espaço dos bancos

No seguimento das confecções, além dos baixos níveis de remuneração da força de trabalho, a terceirização tornou-se um elemento estratégico central implementado pelas empresas para reduzir os custos e aumentar a produtividade, sem desconsiderar a importante significação política dessa medida, que é tanto maior quanto mais combativos são os sindicatos.

Esse processo originou a ampliação do trabalho em domicílio e as chamadas “cooperativas de trabalho”, responsáveis por formas acentuadas de subcontratação e precarização da força de trabalho, pela redução significativa da remuneração da força de trabalho e pelo descumprimento dos direitos trabalhistas. Uma vez preservada a marca, na era do capitalismo dos signos, das embalagens, do invólucro e do supérfluo, as empresas passaram a recorrer ainda mais à terceirização, reduzindo os custos da produção, acarretando um enorme desemprego e enfraquecendo a coesão e a solidariedade dos trabalhadores.

Na área das Telecomunicações, vislumbramos a proliferação dos trabalhadores dos call centers e das empresas de *telemarketing* como trabalhadores em serviços cada vez mais inseridos na lógica produtiva, de agregação de valor, acabou por criar um novo contingente de trabalhadores, que Ursula Huws denominou *cybertariat* (ciberproletariado na tradução livre), o novo proletariado da era da cibernética. Ruy Braga e Antunes denominaram a essa nova categoria de trabalhadores como *infoproletariado*, ou seja, composto por trabalhadores que procuram uma espécie de trabalho cada vez mais virtual em um mundo profundamente real.

#### 4. Conclusão

Entendemos que todo esse processo de desconstrução do emprego formal, aonde se percebe uma verdadeira precarização da mão de obra, sem muita contestação por parte do trabalhador, que passou a ser induzido pela ideologia implantada pelos detentores dos modos de produção criou um mecanismo de controle, para que as massas de trabalhadores pudessem e fossem controladas.

Essa ideologia pode ser esclarecida através do ser humano que por muitas vezes busca o emprego, por atribuir relevância da ação do trabalho no espaço social em que vive, acreditando no efeito da ação advinda do trabalho como a chave para abrir portas para sua transformação social, além de criar elementos para sua própria definição e representação enquanto indivíduo participe das atividades que envolva o labor. Para subsidiar ainda mais a importância do trabalho na vida do ser humano, é necessário que possamos vislumbrar a conexão emocional que envolve o tema, associa-se, pois o trabalho ao caráter do indivíduo. Para Sennett: o termo caráter concentra-se sobretudo no aspecto a longo prazo de nossa experiência emocional. É expresso pela lealdade e compromisso mútuo, pela busca de metas a longo prazo, ou pela prática de adiar a satisfação em troca de um fim futuro. Da confusão de sentimentos em que todos estamos em algum momento em particular, procuramos salvar e manter alguns; esses sentimentos sustentáveis servirão a nossos caracteres. Caráter são os traços pessoais a que damos valor em nós mesmos, e pelos quais buscamos que os outros nos valorizem.

O discurso foi sendo instituído em prol de que as pessoas precisassem conceber o desejo pelo de trabalho, e mais que precisassem produzir, principalmente com as condições de vida, que desde o processo de formalização inicial da industrialização, provocou um corpo de pessoas que por vez se transformaram em sujeitos alienados em meio a multidão desejando apenas possuir um trabalho, esquecendo nesse movimento de outras questões que são importantes para equilíbrio social dos seres humanos.

A “verdade” imposta pelos liberais de que a proteção ao trabalhador prevista na CLT inibe a geração de empregos é uma grande falácia. A CLT trouxe crescimento e urbanismo para o Brasil. As indústrias, os setores de serviços, foram norteados pela Consolidação das Leis Trabalhistas.

Tendo em vista o histórico de tensões envolvendo empregadores e patrões, de forma que foi necessária haver o amparo constitucional das garantias dos trabalhadores como resultado de séculos de disputas, se vê com bastante ressalva a institucionalização adotada do negociado sobre o legislado, tendo em vista que o patronato por diversas vezes já mostrou a possibilidade de influenciar nas decisões dos sindicatos.

O próprio PL 6787/2016, ao normatizar a jornada de 12h diárias, não deixou claro de que forma isso ampliaria a possibilidade de contratação e novos empregados, e passados dois anos da aprovação do texto do PL, o cenário continua de recessão, sem perspectivas de melhoria a partir das mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista.

Se natureza do empresariado é o lucro, cabendo à Legislação trabalhista coibir os abusos, o erro histórico cometido por essa institucionalização tem se traduzido na maior cilada que a classe trabalhadora, passivamente, recebeu. Cabendo uma reflexão trazida por Richard Sennet, em seu livro “A corrosão do caráter”, no qual aponta como um ponto de identificação desse “novo Capitalismo” uma “flexibilidade” que seduz o trabalhador, mas evidentemente de forma ilusória. Insinuando que ao passo que o indivíduo teria mais liberdade, o que aconteceria de fato seriam novas formas de poder e controle: a reinvenção descontínua de instituições; a especialização flexível de produção; a concentração de poder sem centralização. Procedimentos padronizados na estratégia das empresas para adquirir ainda mais lucro para uma demanda crescente de consumidores, em curtíssimo prazo, sempre vigiando a produção (trabalhadores) por meio de tecnologias cada vez mais embarcadas e ocultas no dia a dia dos trabalhadores.

O que vislumbramos atualmente é que com a aprovação da reforma trabalhista, pautada no discurso apelativo de que barateando o emprego, a oferta cresceria e que o mercado teria sua economia aquecida, levando ao trabalhador o benefício do emprego, foi uma grande enganação. Verifica-se que o desemprego é ascendente, a precarização e profunda exploração da mão de obra é avassaladora, além da total negligência e rebaixamento da proteção social que trouxe por fim o aumento da classe pobre em nosso País, e para tornar mais drástica a realidade do trabalho, Márcio Pocchmann, ao analisar as medidas mais recentes de políticas públicas de emprego e renda no país, afirma que, a despeito das inovações introduzidas nos últimos anos, estas políticas têm apresentado baixa eficácia e pequena eficiência. Ademais, o gasto com políticas de emprego no país representa menos do que 1% do PIB, muito baixo se comparado a de outros países que possuem taxas de desemprego semelhantes, como a Espanha, que gasta em torno de 2,6% do PIB com políticas ativas e passivas de emprego.

## Referências bibliográficas

ALBORNOZ, Suzana. **O que é o trabalho**. 5. ed. São Paulo: Brasiliense, 1992

ALVES Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho. Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo**. 2a. edição. São Paulo: Boitempo, 2000.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão [recurso eletrônico]: o novo proletariado de serviços na era digital** / Ricardo Antunes. - 1. ed. - São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, R. e BRAGA, R. **Infoproletários. Degradação real do trabalho virtual**, Boitempo, São Paulo, 2009

COSTA, Camilla. **Porque o Brasil parou de divulgar “lista suja” de trabalho escravo tida como modelo no mundo?** Artigo publicado no sitio de notícias BBC News Brasil, 2016. Disponível em: <<http://www.bbc.com/portuguese/brasil-38386804>>. Acesso em: 03 de outubro de 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999.

\_\_\_\_\_. **Princípios da dignidade humana, da proporcionalidade e/ou razoabilidade e da boa-fé no Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista de Direito do Trabalho, v. 29, n. 102, p. 85-117, abr./jun. 2001.

JCONLINE. **Conheça as 5 medidas trabalhistas e as mudanças no FGTS**. Editorial publicado no Jornal JC do Grupo Estadão, 2016. Disponível em: <<https://jconline.ne10.uol.com.br/canal/economia/nacional/noticia/2016/12/22/conheca-as-5-medidas-trabalhistas-e-as-mudancas-no-fgts--264496.php>>. Acesso em 03 de outubro de 2020.

JINKINGS, Nise. **Trabalho e resistência na «fonte misteriosa». Os bancários no mundo da eletrônica e do dinheiro**, Editora da Unicamp, Campinas e Imprensa Oficial do Estado, São Paulo, 2002.

MACEDO, Fausto. **STF inova e decide que vale o negociado sobre o legislado no âmbito trabalhista**. Artigo publicado no sitio Estadão, 2016. Disponível em: <<https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/stf-inova-e-decide-que-vale-o-negociado-sobre-o-legislado-no-ambito-trabalhista/>>. Acesso em 03 de outubro de 2020

POCHMANN, Márcio. **Rumos da política do trabalho no Brasil**. In: Silva e Silva, Maria Ozanira; Yazbek (org.). **Políticas públicas de trabalho e renda no Brasil contemporâneo**. São Paulo/São Luis: Cortez/FAPEMA, 2006.

POMBO, Bárbara e PIMENTA, Guilherme. **Teori reforça prevalência do negociado sobre o legislado**. Artigo publicado no sitio JOTA, 2016. Disponível em: <<http://jota.info/justica/ministro-stf-reforca-prevalencia-negociado-sobre-o-legislado-em-causa-trabalhista-14092016>>. Acesso em: 03 de outubro de 2020

RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 2a tiragem. São Paulo: LTr, 2002

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

SMETAL. **Temer prepara uma reforma trabalhistas para agradar aos empresários**. Matéria publicada no sitio do Sindicato dos Metalúrgicos de Sorocaba e Região, 2016. Disponível em: <<https://www.smetal.org.br/imprensa/temer-prepara-uma-reforma-trabalhista-para-agradar-aos-empresarios/20160607-151445-t660>>. Acesso em: 03 de outubro de 2020.

VENCO, Selma. **Telemarketing nos bancos. O emprego que desemprega**, Editora da Unicamp, Campinas, 2003.