



## INTRODUÇÃO AO SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL: REGULAMENTAÇÃO, INSTITUIÇÕES, MERCADO E TENDÊNCIAS

PEDRO CAVALCANTI<sup>34</sup>

MATHEUS CAVALCANTI<sup>35</sup>

**Resumo:** O presente trabalho tem por objetivo fazer uma análise do sistema de relações de trabalho no Brasil em perspectiva histórica, apresentando suas principais questões em relação à regulamentação, instituições, mercado e tendências do trabalho no país. Para isso, foi feita ampla revisão bibliográfica sobre o trabalho e suas dinâmicas, no Brasil e no mundo. Foi observado como se delineou a construção do sistema, seus principais impactos, a disputa em torno da regulamentação do fator trabalho e as principais alterações nas últimas décadas.

**Palavras-chave:** Regulamentação; Trabalho; Flexibilização; Sistema de relações de trabalho.

**Abstract:** This paper aims to analyze the system of labor relations in Brazil in a historical perspective, presenting its main issues in relation to regulation, institutions, market and labor trends in the country. For this, an extensive bibliographical review was carried out on the work and its dynamics, in Brazil and in the world. It was observed how the construction of the system was outlined, its main impacts, the dispute around the regulation of the labor factor and the main changes in the last decades.

**Keywords:** Regulation; Labor; Flexibilization; Labor relations system.

34 Graduando em Ciências Sociais pela Universidade Federal Rural de Pernambuco; integrante do Laboratório de Estudos e Pesquisas em Trabalho, Políticas Públicas e Desenvolvimento (LABOR/UFRPE); realiza pesquisas de iniciação científica na UFRPE e na Fundação Joaquim Nabuco - FUNDAJ.

35 Graduando em Ciências Sociais pela Universidade Federal Rural de Pernambuco; realiza pesquisas de iniciação científica na UFRPE e na Fundação Joaquim Nabuco - FUNDAJ.



## Introdução

O presente trabalho tem por objetivo introduzir o leitor ao sistema de relações de trabalho no Brasil, a partir de uma perspectiva histórica. Longe de buscar um empreendimento de esforço exagerado, buscamos apresentar os aspectos estruturais fundamentais de sua consolidação, seus motivos, transformações e disputas em torno da questão trabalhista no Brasil.

Ressalta-se que o trabalho empreendido aqui faz parte de um esforço de revisão bibliográfica derivada, principalmente, de atividades de pesquisa sobre as relações de trabalho no Brasil empreendidas pelo autor ao longo dos últimos anos. Dado o caráter introdutório do trabalho, também não é possível realizar um esforço de análise de dados sobre o mercado, negociações ou disputas judiciais em torno de questões trabalhistas. Quando necessário - por exemplo, sobre efetividade de mudanças, como veremos -, utilizaremos de apoio a bibliografia que buscou tratar especificamente sobre tais questões.

O trabalho é dividido, então, da seguinte maneira: buscamos, em primeiro momento, introduzir a questão social no Brasil, bem como a regulamentação do trabalho e sua consolidação sistêmica no Brasil, especialmente (mas não exclusivamente, visto que há uma dinâmica própria) após 1930. Em segundo momento, trataremos sobre os aspectos estruturais das relações de trabalho no Brasil, derivadas da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), impactadas em primeiro momento pelo instituto do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e posteriormente pela Constituição Federal de 1988. Em terceiro e último momento, a disputa pela regulamentação do trabalho, que segue (com altas e baixas) dos anos 90 até a atualidade.

### **A emergência da regulamentação trabalhista no Brasil: questão social e cidadania**

A *questão social* foi uma problemática de destaque nos últimos séculos. Os homens que, sem condição de reproduzir sua existência, nos diferentes períodos históricos lidaram com essa condição de diferentes formas; a questão do *trabalho* assume importância cada vez maior, nesse sentido: na Europa, da ordem feudal cujas relações agrárias e urbanas, entre campesinato servil e ofícios, era regulamentada de forma que não se consolidaria uma grande dinâmica de relações de trabalho; o capitalismo rompe com essa posição, lutando contra as regulamentações da velha ordem pelo imperativo da autoregulação: com fins de liberar uma massa de pessoas, implicaram a transformação do trabalho em mercadoria<sup>36</sup>.

<sup>36</sup> Ver, especialmente, Castel (2010) e Polanyi (2000). No primeiro autor, analisando especialmente a França, observa-se o desenvolvimento das relações de trabalho em relação direta com o combate ao pauperismo; no segundo autor, com enfoque na Inglaterra - em relação com o mundo -, trata da “criação” do mercado de trabalho (e consequente mercadorização do trabalho, em “mercadoria fictícia”, pressupondo que o trabalho é um elemento fundamental da sociabilidade humana e não uma “mercadoria”, no sentido de coisa).



Ao mesmo tempo que isso liberou um desenvolvimento sem igual da produtividade, a perda da proteção da velha ordem atingiu os trabalhadores: os moinhos satânicos trituravam-nos dentro de uma ordem produtiva voltada ao lucro privado, sem nenhuma proteção. Dessa suplantação da sociedade pela lógica do mercado, surge o movimento contrário da sociedade, especialmente dos trabalhadores<sup>37</sup>. As crises econômicas internacionais, bem como as guerras que seguem o pós-século XIX reforçam as movimentações de medidas econômicas com fins de crescimento econômico em conformidade ao estabelecimento de contrapartidas no sentido de proteção dos trabalhadores.

Isso na Europa. O Brasil, porém, tendo sua herança histórica numa organização colonial com base escravista, conviveu com problemas mais complexos: uma ordem social cuja base era o trabalho de escravizados, ao mesmo tempo possuidora de uma superpopulação supérflua de homens livres, até os fins da escravidão e do Império<sup>38</sup>. Com o fim da ordem anterior, e as novas relações econômicas que começavam a se estabelecer no país, de maioria ainda agrária, houve ainda uma onda de imigração de trabalhadores europeus, fugindo das condições de vida do continente. A República Velha tratava a questão trabalhista, porém, como caso de polícia<sup>39</sup>.

É no pós-1930, porém, que o sistema de relações de trabalho no Brasil vem se moldar: com o golpe de Vargas, o liberalismo raquítico representado pela velha república é destruído; com a repressão varguista aos movimentos opositores (à direita ou à esquerda, integralistas, comunistas, socialistas), além de seu próprio projeto político, o país entra numa dinâmica de construção de instituições brasileiras<sup>40</sup>.

A consolidação do regime varguista, em contrapartida a seu caráter “autoritário”, busca uma resolução à questão social no país pela via da cidadania. Esse aspecto é importan-

37 Os sentidos do trabalho em Marx são bastante amplos e não poderiam ser discutidos aqui. Cabe dizer, de todo modo, que sua análise histórica observa o proletariado, enquanto classe trabalhadora, uma classe criada pelas relações de produção capitalista; ao mesmo tempo, essa transformação do trabalho em mercadoria relega os trabalhadores a uma situação de estranhamento (*Entfremdung*) (Marx, 2010) que possui, dentre outros, dois pilares fundamentais: a subsunção do trabalho à propriedade privada e a elevada divisão social do trabalho por enorme fragmentação (Marx, 2017). As consequências sociais dessa relação implicam em movimentações tanto dos trabalhadores quanto de outros atores da sociedade civil a procurar regulamentar as relações de trabalho para impedir os imperativos destrutivos do capitalismo.

38 Ver Prado Jr (2011), Furtado (2007) e Barbosa (2008). Os três tratam de questões relativas à ordem social e econômica escravista; sobre a superpopulação relativa, não-absorvida pela ordem econômica escravista, não se poderia fundar - mesmo com os homens livres - um mercado de trabalho.

39 Sobre a consolidação do capitalismo brasileiro, ver Fernandes (2020). Sobre a questão trabalhista na República Velha, especialmente Gomes (2014) e Cardoso (2010). A obra de Cardoso ressalta aspectos importantes da dinâmica entre o Estado liberal e o medo do patronato de uma classe trabalhadora que já possuía na história tanto a Revolução Haitiana quanto a Revolução Russa de 1917. Gomes, em uma interpretação própria, trata da ação do patronato sobre a regulamentação do trabalho durante o período, para além de uma visão que determina o “surgimento” de qualquer aspecto trabalhista como dado após os anos 1930. Porém, como veremos, é após os anos 1930 que a questão trabalhista ganha status estruturante das relações de trabalho a posteriori.

40 Araújo (2002) aponta para o fato de que a construção e consolidação da hegemonia varguista e por contrapartida a concessão de demandas trabalhistas já existentes pré-30 (ver Gomes, 2014). Cardoso (2010) faz um traçado dos motivos por trás de concessões, especialmente sobre a legislação trabalhista, que, além de simples prática de consenso, visava formar (em termos institucionais e morais) um tipo de trabalhador brasileiro.



te de ser ressaltado pois caracteriza a solidez e duração dessas instituições ao longo da história do país. Ao mesmo tempo que impulsionava a industrialização do país, o regime varguista consolidava - dentro dos marcos de um “corporativismo”, em consonância com países próximos, como México e Argentina<sup>41</sup> -, conjuntos de leis e instituições importantes.

Destacam-se a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT/1943)<sup>42</sup>; o Ministério do Trabalho, Comércio e Indústria (MTIC); a Justiça do Trabalho. O primeiro desses três itens tem predominância, visto que o MTIC e a Justiça do Trabalho visavam controle e supervisão pautados no aspecto da regulamentação; disso deriva-se a concepção de um sistema legislado de relações de trabalho. Essas instituições, em especial a CLT, inauguram no Brasil uma *cidadania regulada* cujo fator era o trabalho. O trabalhador agora tornava-se *sujeito de direitos*, de modo que o Estado reconhecia a disparidade de forças entre trabalhador e empregador; os sindicatos, porém, mais afetados pelo corporativismo, sofreram intervenção de modo a tornarem-se instituições estatais, de modo que o Estado assumiu uma função tutelar abrangente das relações trabalhistas no geral<sup>43</sup>.

### Continuidade e ruptura no sistema de relações de trabalho

O sistema de relações de trabalho no pós-Vargas é definido mais por continuidade do que por ruptura. O período democrático breve aproveita tanto as bases de consolidação do capitalismo industrial quanto da legislação trabalhista. Uma herança significativa - e que seguirá, até os dias atuais, presente - é um primeiro momento de heterogeneidade do mercado de trabalho derivado da regulamentação, proposto num esquema “dual” de mercado formal e informal de trabalho<sup>44</sup>.

Mudança significativa é observada posteriormente, na ditadura militar: se o corporativismo como paternalismo e desmobilização do movimento operário é aumentado, levado aos limites, o poder dos patrões passa a aumentar: o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)<sup>45</sup> passa a substituir o marco histórico da estabilidade no emprego por tempo de

41 Ver Cardoso e Lage (2007). O corporativismo no Brasil é um tema que, atualmente, carece de consenso sobre ser um aspecto “determinante”. Cardoso (2003) e Noronha (1999), por exemplo, observam o corporativismo como um elemento importante de um período histórico, mas que, em longa duração, não demonstrou a mesma solidez para além da conformação institucional dos sindicatos. Para os autores, o sistema (ou modelo) de relações de trabalho no Brasil é, desde Vargas, determinado pela letra da lei, configurando um sistema (ou modelo) legislado de relações de trabalho. Concordamos com a segunda via de interpretação, apesar de considerar o corporativismo um fator que, se não determinante, tem importância fundamental sobre desdobramentos futuros das relações trabalhistas no país.

42 Lei n. 5.452 de 1 de maio de 1943.

43 Ver Santos (1979), Gomes (2005) e Biavaschi (2007). Os dois primeiros configuram interpretação clássica sobre os aspectos legados pela era Vargas, sendo o primeiro responsável pelo conceito (reforçado na segunda). A terceira possui uma interpretação ampla no âmbito do Direito do Trabalho sobre o período de 1930 a 1942 como momento predominante da consolidação institucional da relação trabalhista. Sobre os sindicatos no período, ver Araújo (2002).

44 Não é possível aqui fazer um esboço amplo sobre a discussão sobre a informalidade do mercado de trabalho. Análise histórica ampla é feita por Barbosa (2011), dialogando com as principais correntes sobre o tema à época.

45 Lei n. 5.107 de 13 de setembro de 1966. Ver Cardoso e Lage (2007) e Krein (2013b). O trabalhador, antes do



serviço, ao mesmo tempo, introduz-se uma nova forma de contratação de trabalho, o contrato temporário<sup>46</sup>, além da proibição do direito à greve no setor público<sup>47</sup>.

Com o fim da ditadura e a redemocratização, algumas prerrogativas foram lançadas: a constituinte foi importante fator na reconstrução da sociedade e fortemente marcada pela constitucionalização de direitos sociais e do trabalho. A Constituição Federal de 1988 alterou a institucionalidade pela revalidação de direitos previstos na CLT e abertura de novas prerrogativas. Passa a incluir os direitos trabalhistas como “Direitos Sociais”. A Constituição de 88, além de trazer para si direitos trabalhistas existentes, abre a possibilidade de construção posterior de incisos sobre direitos trabalhistas, além de incluir novos direitos trabalhistas não previstos anteriormente<sup>48</sup>.

Com esse breve traçado histórico, é possível afirmar alguns elementos estruturais do mercado de trabalho no Brasil a partir de seu sistema:

- O mercado de trabalho no Brasil possui, já nesse momento, um grau elevado de heterogeneidade, um atravessamento que divide entre o mercado *formal* e *informal* de trabalho, derivado, do lado do empregador, da não adesão à legislação (por motivos os mais diversos possíveis; em especial, o suposto alto custo do trabalho legal), enquanto do lado do empregado, o fato de, em caso de não conseguir encontrar ocupação legal, precisar desenvolver meios de reproduzir sua existência;
- Uma *flexibilidade* dada em termos de um alto poder do empregador, especialmente no que tange à demissão. Não há, no âmbito do mercado, meios de impedir – em geral – demissões, tampouco, após o FGTS, estabilidade; há, claro, sanções, multas, restituições etc. para o caso de demissão, porém
- Levando em conta as instâncias de conflito entre empregador e empregado, especialmente as jurídicas, há bastante abertura para os empregadores descumprirem a lei. Os processos possuem uma lentidão que induz a acordos vantajosos ao empregador<sup>49</sup>.

Assim, concordamos com a perspectiva de Krein, sobre a flexibilidade do mercado de trabalho:

---

FGTS, possuía estabilidade empregatícia após 10 anos num mesmo emprego.

46 Lei n. 6.019 de 3 de janeiro de 1974.

47 Lei n. 4.330 de 1 de junho de 1964 (alterada pela Lei n. 7.783/89). Além dessa, a proibição do direito de greve no setor público, pela Lei n. 1632 de 4 de agosto de 1978.

48 Como observado em Cardoso e Lage (2007) a CF/1988, porém, abriu margem para uma questão que gera importantes desdobramentos futuros: a ampliação da flexibilização do trabalho. Para uma análise mais abrangente de seus impactos, ver o livro organizado por Krein, Santana e Biavaschi (2010), especialmente os artigos de Abramo (2010) e Krein (2010).

49 A principal referência aqui é Cardoso e Lage (2007). Essa obra faz um traçado histórico, jurídico e institucional de bastante amplitude, com dados importantes. Apesar das mudanças recentes na regulamentação trabalhista, bem como a distância atual entre os dados utilizados, ainda contempla boa parte do caráter específico de nosso sistema de relações trabalhistas.



[...] apesar de o Brasil ter uma ampla legislação trabalhista, seis questões evidenciam o caráter flexível do seu mercado de trabalho: 1) as características estruturais do mercado de trabalho; 2) a efetividade dos direitos, ou seja, a possibilidade de ajuste por parte do empregador por meio do descumprimento da legislação, constituindo uma forma de flexibilidade; 3) o sistema de controle e burocratização da organização sindical e da negociação coletiva, com inexistência do direito de representação no local de trabalho; 4) a seletividade dos abrangidos pela proteção social, pois a legislação social não se aplicava à grande maioria dos ocupados (campo e serviços domésticos); 5) as opções políticas, em determinados momentos históricos, inviabilizando o avanço da regulação social; e 6) as restrições colocadas pela legislação, não inibindo a liberdade dos empregadores para determinar a alocação, a contratação e a remuneração do trabalho, em momentos cruciais da nossa história. (KREIN, 2010, p. 67).

Tomamos o mercado de trabalho no Brasil como flexível, apesar de sua extensa legislação. Os desdobramentos pós-Constituição de 1988, com a crise econômica no país e o advento e fortalecimento do paradigma neoliberal no país trazem novos importantes fatores.

### **A disputa pela (des)regulamentação: flexibilização e “Fim da Era Vargas(?)”**

É a partir dos anos 1990 que os debates mais marcantes sobre mudanças na legislação trabalhista começam a aparecer. A crise econômica que assolava o país, as mudanças internacionais nos padrões de produção e acumulação, com o fortalecimento do aspecto financeiro internacional, abrem as portas para a introdução de novos debates sobre soluções de problemas no país. A crise do padrão de desenvolvimento no país, especialmente o da ditadura militar ocorreu em mesmo período no qual atores institucionais adotavam perspectivas - apesar de termos uma Constituição com cariz social - políticas pautadas por agências internacionais como forma de resolução das questões internas<sup>50</sup>.

Temas como a reforma administrativa, reforma da previdência entram na agenda com destaque; a reforma das relações de trabalho, porém, tem dupla via: de um lado, o direito trabalhista, de outro, o direito sindical<sup>51</sup>. Galvão (2007) observa que o Governo FHC dá

50 Gimenez (2008) faz uma análise histórica das recomendações dos organismos internacionais para a solução das crises nos países; essas “soluções”, de cariz de grande liberalismo econômico, eram recomendações que objetivavam desregular a economia e inserir-se na globalização a fins de reduzir custos e permitir aos empresários a entrada na concorrência internacional; especialmente após o “Consenso de Washington”, que se trata de um conjunto de reformas econômicas recomendadas especialmente para a América Latina no fim dos anos 80.

51 Observam-se três vertentes no que se refere à análise da situação das relações de trabalho no país: uma primeira, de cariz neoliberal, com a crítica à rigidez da legislação e pretendendo introduzir as recomendações externas; uma segunda, que vê na institucionalidade um fator de incentivo aos atores econômicos buscarem transpor a legislação; e uma terceira vertente, crítica das anteriores, que vê o problema da crise e do desemprego em fatores



preferência à reforma trabalhista, como resposta à alta do desemprego e “necessidade de adequação à modernização”; além disso, a pressão patronal se incidia sobre o primeiro tema, pois, de um lado, mudanças bruscas afetariam a estrutura representativa tanto de trabalhadores quanto de empregadores, e, de outro, os impactos decorrentes das alterações nas relações de trabalho já viabilizavam a redução de custos desejada<sup>52</sup>.

A reforma trabalhista dos anos 1990, com a qual o ex-presidente Fernando Henrique Cardoso objetivava findar a “Era Vargas”, acabou por não concretizar solução alguma<sup>53</sup>, e sua efetividade pode ser questionada com base no período posterior. De modo geral, porém, acabou ampliando, legalmente, por parte do poder Executivo, a heterogeneidade do mercado de trabalho com relação aos *contratos de trabalho* (ver nota de rodapé 16).

A partir de 2003, até a primeira metade dos 2010’s, o executivo, alterado o governo, para de pautar a reforma do sistema de relações de trabalho, com um foco maior nas relações sindicais. O governo petista tinha fortes relações com a maior Central Sindical do país (Central Única dos Trabalhadores - CUT). O governo passa a incentivar fóruns de discussão entre os diversos atores interessados no tema, levando ao Fórum Nacional de Trabalho - FNT. Não há grandes desdobramentos do Fórum; a reforma sindical não ocorreu, e apenas algumas medidas foram tomadas sobre o assunto, em especial a legalização das Centrais Sindicais (Ladosky, Ramalho e Rodrigues, 2013).

A falta de mudanças na regulamentação do trabalho em sentido abrangente marca o período; porém, outra questão marcante é o crescimento do emprego formal entre 2003 e 2014, ao mesmo tempo em que o país entrava em uma onda de crescimento econômico, com valorização do salário mínimo e políticas sociais de redistribuição de renda (Krein, 2017).

Em 2016, porém, a presidente Dilma Rousseff (2011-2016), que enfrentava uma crise econômica e política, acaba sofrendo processo de Impeachment, dando lugar no cargo a

de ordem econômica, de modo que avaliam que as mudanças na regulamentação, ao invés de gerar empregos, apenas precarizariam as relações de trabalho no país. Ver Cardoso (2003), Ladosky, Ramalho e Rodrigues (2013) e Krein (2013).

52 Em análise sobre as mudanças na regulação nos anos 1990, Krein (2003) destaca os impactos sobre formas de contratação, com a instituição de contratos de trabalho por tempo determinado, cooperativas profissionais, contrato de trabalho em tempo parcial, contrato de trabalho temporário possibilidade de suspensão do contrato de trabalho, contrato de trabalho de aprendizagem e contrato de estágio; com relação à poder de demissão, com a denúncia da convenção 158 da OIT e a possibilidade de demissão no setor público; com relação à remuneração, com mudanças na política salarial e salário mínimo, além da Participação nos Lucros e Resultados - PLR; e flexibilização da jornada, com o banco de horas e liberação do trabalho aos domingos. Em outra obra, Krein (2013b) aponta para o fato de que as reformas, não só não foram efetivas - por uma diversidade de motivos, em especial a insegurança por parte dos empregadores sobre a adoção de contratações, bem como a já existente flexibilidade que, chocada com as alterações, tem mais segurança -, mas acabam por incrementar a insegurança dos trabalhadores em relação aos contratos.

53 A alteração de contratações, bem como ajustes do fator trabalho sobre qualificação, são voltados para o campo da oferta da força de trabalho. Para os neoliberais, ajustes na oferta ampliam o grau de “empregabilidade”, dado que estariam em condições de concorrer entre si os trabalhadores pelas vagas (Cardoso, 2003). A questão do emprego, porém, não pode ser vista apenas do lado da oferta, pois é a demanda - impulsionada por investimento e crescimento econômico e de empreendimentos - a responsável pela absorção (Pochmann, 1998).



seu vice, Michel Temer. O governo Temer assume com um discurso econômico e político aproximados aos dos governos dos anos 1990, com o “compromisso” de realizar reformas com fins de contenção da crise política e econômica, com um novo discurso institucional voltado a “modernização” e “flexibilização” das relações institucionais, especialmente com relação à economia e trabalho, políticas de austeridade e mudanças na regulação, partindo de pressupostos que essas são “atrasadas” e “rígidas”. É sob esse discurso que a Reforma Trabalhista é pautada e aprovada.

A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) altera uma série de artigos da CLT, sob um discurso de modernização e superação da rigidez da regulação trabalhista, flexibilizando-a, com enfoque em novas formas de contratação, mudanças na jornada de trabalho, negociação coletiva e jurisprudência, demissão e remuneração.

Apesar de não ter se tratado de uma reforma sindical, a Reforma Trabalhista impactou aspectos da relação de representação e coletividade: contribuição sindical deixou de ser compulsória; abriram-se brechas para negociações individuais entre patrão e empregado, inclusive em relação à demissão; o que se negocia não necessita ser incorporado ao contrato de trabalho, e sindicatos e empresas dispõem livremente sobre o prazo de validade das normas; permite-se representação em empresas com mais de 200 empregados, sem necessidade de ser sindical; a remuneração por produtividade não tem mais limitação mínima pelo piso da categoria ou o salário mínimo, podendo-se também negociar formas adicionais de remuneração<sup>54</sup>.

Outro ponto afetado é a jornada de trabalho, com vistas à eliminação de “tempo morto” e maior disponibilidade do empregado à empresa: permite-se alteração na diária do trabalho, com jornadas de 12 horas diárias (antes limitado a 8); abre brecha para negociação individual do banco de horas, com compensação de no mínimo 6 meses<sup>55</sup>; permite negociar o tempo de descanso, com mínimo de 30 minutos; outros tempos à serviço da empresa deixam de contar na jornada, como deslocamento e trocas de uniforme; as férias remuneradas também são alteradas, permitindo fracionamento dos 30 dias em três períodos, sendo um necessariamente de 14 dias.

A reforma cria novas formas de contratação e amplia velhas formas. Galvão et. al. (2017) fez análise de cada tipo de alteração: a reforma cria o contrato de trabalho de tipo intermitente, permitindo que o empregado permaneça em constante estado de subordina-

54 Chahad (2017 e 2018). Não é mais necessário homologação sindical em caso de demissão (à escolha do trabalhador). O sindicato ainda precisa estar presente, ao menos quando se tratar de negociação coletiva. As formas adicionais de remuneração não são contadas como parte do salário, e, assim, não são incorporadas a encargos sociais e trabalhistas.

55 Prevendo possibilidade de hora-extra, requerendo um intervalo de 36 horas entre as jornadas de 12 diárias, e mantendo limite mensal de 44 horas (semanais) e 220 horas (mensais), respectivamente. Anteriormente, o banco de horas era delimitado à negociação coletiva, com compensação em 1 ano.



ção ao patrão, sendo requisitado para serviço de acordo com as vontades desse; altera o contrato parcial, permitindo limite de 30 horas e jornadas menores que 26 horas, com remuneração proporcional; altera o contrato temporário, podendo ser estendido em até 270 dias, e permitindo contratação de terceirizados por tal regime; altera a terceirização, permitindo uso do tipo de trabalho em atividades-fim<sup>56</sup>; permite a contratação de trabalhador em regime “autônomo”, sem configuração de vínculo empregatício e eliminando encargos trabalhistas.

Enquanto Chahad (2017 e 2018) avalia positivamente a Reforma Trabalhista de 2017, entendendo que essa cria uma institucionalidade favorável ao retorno de investimentos, com pilares de modernidade, redução de custos, maior autonomia relativa do trabalhador, para Galvão et. al. (2017) a Reforma Trabalhista representa um contexto de precarização das relações de trabalho, com enfraquecimento do poder de barganha dos trabalhadores, o avanço da capitalização de tempos fora da produção direta, impactando mesmo o descanso e a saúde desses. Há certa tendência de incorporação dos novos contratos por redução dos custos do trabalho e incentivando a já alta rotatividade do trabalho no Brasil.

Krein, Oliveira e Filgueiras (2019) analisaram impactos diretos da reforma, sob a luz das promessas de criação de vínculos empregatícios. Filgueiras (2019), observa-se que a principal promessa, aumento do emprego, não ocorre; na verdade, cresce cada vez mais o vínculo de tipo “*informal*” num constante aumento de desemprego e sem a “retomada de investimentos”. Krein e Oliveira (2019) observam timidez no crescimento das novas formas de contratação, argumentam os autores por conta de que essas relações de trabalho eram já existentes, sob forma “ilegal” ou “atípica” antes da Reforma, e confirmam que as inovações legislativas reforçaram uma tendência histórica de informalização do mercado de trabalho brasileiro, reafirmando sua heterogeneidade.

### Considerações finais

De modo geral, nota-se que o reformismo neoliberal, longe de “gerar empregos”, na verdade acabou, desde os anos 1990, ampliando a heterogeneidade contratual, principalmente com a introdução de contratações que geram vínculos instáveis, sem perspectiva de futuro, o que tem impactos profundo na formação do caráter dos trabalhadores no capitalismo contemporâneo (Sennett, 2005).

O sistema de relações de trabalho no Brasil, apesar dos avanços e de sua importância histórica com relação à regulamentação do trabalho e a regulação institucional, marca

<sup>56</sup> Não há restrição para requisição de uso do trabalho no contrato intermitente, e a remuneração não precisaria corresponder ao mínimo mensal, sendo proporcional ao tempo disposto. Quanto à terceirização, antes era permitido apenas à atividades-meio.



um mercado de trabalho heterogêneo, flexível, cuja precariedade, ao longo das últimas décadas, aumentou.

Os avanços no intuito de multiplicação dos tipos de contrato, redução de “encargos” sociais sobre mudança na forma de remuneração, bem como sob a jornada, tem implicações diretas para transformar a regulamentação em um ajuste de oferta do fator trabalho, relegando todas as condições ao empregador.

Se o sistema não foi o suficiente para amenizar em grande medida as mazelas sociais do Brasil, isso não diminui sua importância no fator de criar alguma tela protetiva que, ao longo dos anos, foi objeto de disputa, mas nunca superada. É importante, mas não suficiente.

## Referências

ABRAMO, Lais. **A Constituição de 1988 e o mundo do trabalho no Brasil**. In: KREIN, José Dari; SANTANA, Marco Aurélio; BIAVASCHI, Magda Barros (orgs.) *Vinte anos da constituição cidadã no Brasil*. São Paulo: LTr, 2010

ARAÚJO, Angela Maria Carneiro. Estado e trabalhadores. In: ARAÚJO, Angela Maria Carneiro (org.) ***Do corporativismo ao neoliberalismo***. São Paulo: Boitempo, 2002.

BARBOSA, Alexandre de Freitas. ***A formação do mercado de trabalho no Brasil***. São Paulo: Alameda, 2008.

BARBOSA, Alexandre de Freitas. O conceito de trabalho informal, sua evolução histórica e o potencial analítico atual: para não jogar a criança fora junto com a água do banho. In: OLIVEIRA, Roberto Veras de; GOMES, Darcilene; TARGINO, Ivan. (orgs.) ***Marchas e contra-marchas da informalidade do trabalho***. João Pessoa, Editora Universitária UFPB, 2011.

BIAVASCHI, Magda Barros. ***O direito do trabalho no Brasil - 1930-1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas***. São Paulo: LTr: Jutra-Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho, 2007.

CARDOSO, Adalberto Moreira. ***A construção da sociedade do trabalho no Brasil***. Rio de Janeiro: FGV, 2010.

CARDOSO, Adalberto Moreira. ***A década neoliberal***. São Paulo: Boitempo, 2003.

CARDOSO, Adalberto Moreira.; LAGE, Telma. ***As normas e os fatos***. Rio de Janeiro: FGV, 2007.



- CASTEL, R. *As metamorfoses da questão social*. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.
- CHAHAD, José Paulo Zeetano. **Reforma trabalhista de 2017: mudanças nas negociações coletivas e na organização sindical**. *Temas de Economia Aplicada*. São Paulo, Informações FIPE, jan., 2018.
- CHAHAD, José Paulo Zeetano. **Reforma trabalhista de 2017: principais alterações no Contrato de Trabalho**. *Temas de Economia Aplicada*. São Paulo, Informações FIPE, out., 2017.
- FERNANDES, Florestan. *A revolução burguesa no Brasil*. Curitiba: Kotter; São Paulo: Contracorrente, 2020.
- FILGUEIRAS, Vitor Araújo. As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org). *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019.
- FURTADO, Celso. *Formação econômica do Brasil*. São Paulo: Companhia das letras, 2007.
- GALVÃO, Andréia et. al. Dossiê reforma trabalhista. In: TEIXEIRA, Marilane Oliveira et. al. (orgs). *Contribuição crítica à reforma trabalhista*. Campinas, SP: UNICAMP/IE/CESIT, 2017.
- GALVÃO, Andréia. *Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil*. Rio de Janeiro: REVAN; FAPESP, 2007.
- GOMES, Angela de Castro. *A invenção do trabalhismo*. Rio de Janeiro: FGV, 2005.
- GOMES, Angela de Castro. *Burguesia e trabalho*. Rio de Janeiro: 7Letras, 2014.
- GIMENEZ, Denis Maracci. *Ordem liberal e a questão social no Brasil*. São Paulo: LTr, 2008.
- KREIN, José Dari. A regulação do trabalho entre 2003 e 2014: tendências conflitantes. In: SALAS, Carlos et al. (org). *Trabalho e regulação em perspectiva comparada*. São Carlos: EdUFSCar, 2017.
- KREIN, José Dari. As formas de contratação: flexibilidade. In: KREIN, José Dari et. al. (orgs.) *Regulação do trabalho e instituições públicas, volume 1*. São Paulo: Perseu Abramo, 2013.
- KREIN, José Dari. *As Relações de Trabalho na Era do Neoliberalismo no Brasil*. São Paulo: LTr, 2013b.



KREIN, José Dari. Balanço da reforma trabalhista do governo FHC. In: PRONI, Marcelo Weishaupt; HENRIQUE, Wilnês (orgs). *Trabalho, mercado e sociedade: O Brasil nos anos 90*. São Paulo: UNESP; Campinas SP: UNICAMP, 2003.

KREIN, José Dari. O sistema de relações de trabalho brasileiro e a constituição de 1988. In: KREIN, José Dari; SANTANA, Marco Aurélio; BIAVASCHI, Magda Barros (orgs.) *Vinte anos da constituição cidadã no Brasil*. São Paulo: LTr, 2010.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (orgs). *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de. Para além dos discursos: impactos efetivos da Reforma nas formas de contratação. In KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. (orgs). *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019.

KREIN, José Dari; SANTANA, Marco Aurélio; BIAVASCHI, Magda Barros (orgs.) *Vinte anos da constituição cidadã no Brasil*. São Paulo: LTr, 2010.

LADOSKY, Mario Henrique.; RAMALHO, José Ricardo.; RODRIGUES, Irám Jácome. A questão trabalhista e os desafios da ação sindical nos anos 2000. In: OLIVEIRA, Roberto Vêras de.; BRIDI, Maria Aparecida.; FERRAZ, Marcos. *O sindicalismo na era Lula*. Belo Horizonte: Fino Traço, 2014.

MARX, Karl. *Manuscritos Econômico-Filosóficos*. São Paulo: Boitempo, 2010.

MARX, Karl. *O Capital: Crítica da Economia Política: Livro I*. São Paulo: Boitempo, 2017.

NORONHA, Eduardo Garuti. *O Modelo Legislado de Relações de Trabalho no Brasil. VI Encontro Nacional de Estudos do Trabalho*, Abet, 1999.

POCHMANN, Marcio. Desemprego e políticas de emprego: tendências internacionais e o Brasil. In: OLIVEIRA, Marco Antonio (Org.) *Economia & Trabalho: textos básicos*. Campinas, SP: UNICAMP. IE, 1998.

POLANYI, Karl. *A grande transformação: as origens de nossa época*. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

PRADO JR, Caio. *Formação do Brasil contemporâneo: colônia*. São Paulo: Companhia das Letras, 2011.

SANTOS, Wanderley Guilherme. *Cidadania e justiça*. Rio de Janeiro: Campus, 1979.

SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter*. Rio de Janeiro: Record, 2005.