



DO DISCURSO DA AUSTERIDADE A REALIDADE: MUDANÇAS NA LEGISLAÇÃO DO TRABALHO SÃO REMEDIADORAS DE CRISES ECONÔMICAS?

The speech of austerity to reality: changes on labor law can remediate economy crises?

Maria Cecília Máximo Teodoro

Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais - PUC-Minas, Belo Horizonte, MG, Brasil

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7521600430933892> ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3239-8394>

E-mail: cecimax@pucminas.br

Ana Cecília de Oliveira Bitarões

Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais - PUC-Minas, Belo Horizonte, MG, Brasil

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1410957409544775> ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0335-8126>

E-mail: anaceciliabitaroes@gmail.com

Trabalho enviado em 06 de maio de 2020 e aceito em 26 de abril de 2021



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.



Rev. Quaestio Iuris., Rio de Janeiro, Vol. 15, N.03., 2022, p. 987-1008.

Maria Cecília Máximo Teodoro e Ana Cecília de Oliveira Bitarões

DOI: 10.12957/rqi.2022.50779

RESUMO

O presente artigo tem como escopo analisar os discursos propagados como justificativa para alterações legislativas, tais como as trazidas pelas leis 13.467/2017, 13.429/2017, 13.427/2017, 13.467/2017 e 13.874/2019, que se configuraram em verdadeiro processo de desmantelamento dos direitos sociais, sob justificativa que necessários e que acompanham as tendências internacionais. Esses discursos naturalizam percepções que essas medidas legislativas sejam cruciais para melhoria das condições de vida, como um “mal necessário”, se substanciando nas alterações legislativas contraídas pelas leis referenciadas, que recaem a responsabilidade àqueles que mais estão em condições de hipossuficiência; seja na própria relação de trabalho, seja na perspectiva macro, distante de serviços de qualidade. Assim, necessário se faz ponderar se essas medidas são viáveis, uma vez que a precarização do trabalho pode trazer impactos na saúde do trabalhador e, conseqüentemente, na esfera previdenciária, o que se traduz em um desenvolvimento econômico não sustentável e prejudicial a seus próprios destinatários.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista; Geração de Empregos; Desenvolvimento Econômico.

ABSTRACT

This scientific article aims to analyze the speech of changes on labor law in Brazil, mainly of the laws number 13.467/2017, 13.429/2017, 13.427/2017, 13.467/2017 e 13.874/2019, that demonstrated a project of destruction of social rights. Theses speeches imply in be normal, natural or to put the idea that the only way to save the economy and increase the quality of life, is by reducing important social rights, like a necessary bad thing to do, putting the responsibly on people more vulnerable on the labor relationship. Therefore, is important analyzes the viability of this changes on labor law in Brazil, because reducing theses rights could implies on bad conditions of work, more effects on worker health, public health and social security, what is a not a sustainable economic developing and disruptive for the people who needs these rights.

Key words: Labor reform in Brazil; Job Creation; Developing Economy.

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Com a suposta crise econômica vivenciada nos últimos tempos, no Brasil repercute a ideia de que medidas de austeridade devam ser implementadas a todo custo, em prol do desenvolvimento econômico e consequente melhoria de vida da população.

Quanto ao Direito do Trabalho, escopo do presente artigo, esse vem sendo responsabilizado em grande parte por essas crises econômicas, veiculando-se a ideia de que a proteção ao emprego torna mais oneroso ao empresariado a contratação da mão de obra, em análise, a nosso ver, simplista, mostrando uma tendência de monetarização ou mercantilização da pessoa humana que trabalha.

Essa situação não é novidade no Brasil no âmbito do Direito do Trabalho. Nos anos 1990, em razão de um suposto “plano econômico”, para conter a crise econômica à época, a legislação trabalhista foi flexibilizada com medidas como contrato por prazo determinado, banco de horas e contrato parcial. No entanto, essas mudanças não trouxeram o esperado: até o final dessa década o desemprego continuou com taxas elevadas (CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS E ECONOMIA DO TRABALHO, 2017, P. 7).

Em seguida, nos anos 2000 a melhoria no “mercado” de trabalho se deu pelo crescimento econômico e, curiosamente, de forma antagônica ao projeto anterior de flexibilização, com a valorização do trabalhador, aprimorando a política do salário-mínimo e renda do trabalho.

Dessa situação, portanto, há de se salientar três indagações: (i) há solução para essas crises? (ii) A nível *micro*, como fica a situação do indivíduo mais atingido pelas medidas de austeridade? (iii) Já a nível *macro*, como fica a situação do próprio poder público, em sua função de assegurador da qualidade de vida desses indivíduos?

Quanto à primeira pergunta se faz necessário de antemão esmiuçar o conceito de crise. Segundo o dicionário Michaelis, crise é o estado de dúvida, incerteza e declínio que se sobrepõe, temporariamente ou não, ao que estava anteriormente estabelecido.

Assim, crise econômica seria esse estado de dúvida no próprio plano econômico. Para Bauman, a nomenclatura nesses termos leva a um sentimento de incerteza sobre o quadro ao qual se figura, o que faz com que não haja métodos que verdadeiramente vão remediar a crise em si, podendo se apossar de resoluções que farão com que a situação caminhe na direção de determinado interesse (BAUMAN; BORDONI, 2016, P.16).

Nesse sentido, com fins de remediar a crise, ultimamente direitos e garantias sociais vem sendo preteridos a interesses econômicos, mesmo sem evidências concretas que a flexibilização desses direitos realmente venham a trazer uma maior prosperidade financeira, conforme será demonstrado em tópico a seguir.

Importante também se faz apontar outra espécie de crise que vem se instaurando no Direito do Trabalho com a pós-modernidade: a crise de identidade, tal qual Aldacy Rachid Coutinho (1998, p. 101) nos ensina. Essa crise seria decorrente do alcance frustrado do Direito do Trabalho de salvaguardar o proletariado e de preterir o poder econômico a condições dignas e expansivas do trabalho, dado que em toda trajetória desse ramo do direito apenas o capital se fortalece, mantendo o proletariado cada vez mais empobrecido.

Em decorrência dessa circunstância, grande parte do proletariado hoje situa-se na marginalidade laboral. Estão distantes do centro dos direitos e garantias presentes na Consolidação das Leis do Trabalho, em ocupações por vezes mascaradas de autônomas, terceirizadas, flexíveis, eventuais, mas na realidade nada mais são que a longa forma de se vender a própria força de trabalho, talvez até com maior intensidade, produção e exploração (COUTINHO, 1998, p. 103).

Com fins de remediar esse diagnóstico, Aldacy Rachid Coutinho (1998, p. 103) propõe um Direito do Trabalho de Emergência – não para remediar a crise econômica discursada, visando a redução de direitos trabalhistas para melhorar o quadro econômico, mas sim um tratamento de emergência para melhoria das condições laborais do proletariado. Esse tratamento se destinaria a manutenção da própria vida dos trabalhadores, dado que é pelo trabalho que são satisfeitas necessidades materiais e imateriais do próprio ser.

Cabe, dessa forma, responder ao segundo questionamento, de análise *micro*, de como fica a situação do indivíduo mais atingido pelas medidas de austeridade, considerando estas como “o processo de implementação de políticas e de medidas econômicas que conduzem a disciplina, ao rigor e a contenção econômica, social e cultural” (FERREIRA, 2011, P. 119)

A partir desse conceito é possível perceber que a pessoa que mais depende dos cuidados do poder público pode estar em uma situação mais vulnerável na sistemática da austeridade, que se traduz em medidas como contenção de despesa, aumentos dos impostos e privatização de setores públicos, aliada, ainda, a manifestações no setor privado, com a redução do salário mínimo e a flexibilização do Direito do Trabalho.

É o que Christophe Dejours chama de guerra sã, pela qual sacrifícios coletivos devam ser tomados em nome da saúde financeira da empresa. Ocorre que tais sacrifícios são decididos em altas instâncias, geralmente em nome desta razão econômica e é pouco sentido por aqueles que tomaram as decisões, mas impacta diretamente no trabalho daqueles das baixas instâncias, que ele chama de vítimas individuais ou civis (DEJOURS, 2006, p. 14).

Assim, as pessoas que mais carecem das medidas públicas ficam cada vez mais às margens da sociedade, isto é, distantes da centralidade da preocupação de projetos governamentais, sob o discurso que são medidas necessárias a serem tomadas. Forma-se, nesse sentido, uma rede simbólica de que as medidas de austeridade seriam um “mal necessário”, legitimando injustiças sociais.

As medidas de austeridade, vinculadas ao Direito do Trabalho, tópico do presente texto, foram implementadas sob o fundamento que ao flexibilizá-las (BELTRAN, 2001, P. 123), haveria a promoção de mais empregos, se estimularia a economia e o Brasil acompanharia tendências legislativas na seara trabalhista internacional, impulsionando o desenvolvimento do país.

No entanto, conforme a ser demonstrado ao longo do ensaio, há uma incongruência entre os discursos propagados, as mudanças legislativas e o cenário econômico e social atual, colocando em xeque promessas veiculadas atinentes a própria Reforma Trabalhista.

Passada a análise em microesfera, cumpre responder ao terceiro questionamento listado: “A nível macro, como fica a situação do próprio poder público assegurado da qualidade de vida desses indivíduos?”.

Para responder a essa pergunta, vale lembrar que as condições dos indivíduos em microesfera repercutem na macroesfera da sociedade. Nesse sentido, uma defasagem nas condições de vida da população implica em efeitos previdenciários, de saúde pública e, consequentemente no balanço financeiro estatal.

Deve-se pensar, ainda, em uma ordem produtiva que não seja tão cara ao meio ambiente, incluindo o do trabalho, tal como se inclui na Constituição. O sistema produtivo hoje se ancora direta ou indiretamente em catástrofes, desmatamentos, intoxicações e poluições nefastos ao conjunto ambiental global. Assim, todas essas medidas de austeridade e despreocupação com a qualidade de vida da terra em seu conjunto traz a urgência de se pensar que “a economia deve servir à sociedade, e não o contrário” (DOWBOR, 2020, p. 2).

Portanto, há uma ampla teia de repercussões que as medidas de austeridade podem levar, passando ao longo do texto a análise dessas na seara trabalhista.

2 DO DISCURSO DA REFORMA TRABALHISTA

A princípio vale ressaltar que a reforma trabalhista não se limita apenas a Lei 13.467/2017. Ela é, na verdade, um processo de dismantelamento dos direitos sociais. Uma série de mudanças foram trazidas em um curto espaço de tempo, como a Lei n. 13.429/2017, que promoveu o aumento do tempo do contrato temporário, de 90 para 270 dias, o aumento da possibilidade da terceirização da atividade-fim, introduzida com as Leis n. 13.427/2017 e 13.467/2017 e, ainda, a Lei da Liberdade Econômica, de nº 13.874 de 20 de setembro de 2019.

Para justificar as mudanças legislativas, conforme mencionado, a austera reforma trabalhista foi propagada com discursos, a serem esmiuçados, de que seria uma medida necessária para estimular a ampliação de empregos. A ilustrar o discurso do então Presidente Michel Temer sobre a Lei 13.467/2017 evidencia a questão:

A nova lei amplia os horizontes para quem procura um emprego e para quem está empregado. (...) É um novo tempo. O Brasil voltou a crescer e o desemprego cede. (...) Com a nova lei, vamos acelerar a recuperação dos empregos. 18 milhões de pessoas que hoje trabalham precariamente, na informalidade, terão seus direitos assegurados graças a essa nova lei (BRASIL, 2016)

Já a lei da liberdade econômica, em sua exposição de motivos, traz como justificativa às alterações legislativas a ampliação de possibilidades de se contratar pelo empreendedor, o que reflete em uma tentativa de se romper a lógica do Direito do Trabalho, que tem como fim a proteção do bem jurídico labor humano. Nesse sentido, mostra-se uma tentativa de fortalecer a posição do empregador, já favorecido na relação de hipossuficiência dos empregadores e munido dos poderes de direção, na conjuntura de subordinação empregatícia.

Para substanciar essa mudança de parâmetro, justifica-se na mencionada exposição pelo contingente de desempregados, trazendo ao trabalhador a responsabilidade de assumir os ônus de crises econômicas, tal qual:

Inciso II - Respeitado o sossego e as normas de vizinhança, e já tendo a garantia dos intervalos de trabalho conforme a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), não é razoável que o Estado impeça que um empreendedor se restrinja a horários e dias específicos. Não é justo que, com mais de 12 milhões de desempregados, imponham-se restrições a quem está, neste momento, com disposição de investir capital para gerar emprego e renda, em nome de padrões que não encontram

respaldo em economias livres e desenvolvidas. Este inciso gerará empregos e produção econômica, incluindo aumento na arrecadação de impostos para outros entes da federação, de maneira imediata (BRASIL, 2016)

A veiculação desses discursos introduz o imaginário de que todas essas mudanças que implicam em austeridade são imprescindíveis e necessárias, devendo seus destinatários se submeterem a elas, criando uma rede simbólica de dominação pela própria precarização, que leva a entender que a resignação é a única saída existente.

Essa dominação pode levar inclusive a captação da subjetividade do trabalhador, que se vê inserido como parte necessária para superação de declínios da economia. Para isso, os discursos se sustentam em alguns como também proferidos pelo então presidente Temer “não pense em crise, trabalhe” que demonstra dois comandos: “não pensar em” e “trabalhar”, evidenciando a necessidade da própria alienação para aprimorar os frutos do trabalho (GARCIA; SOUZA, 2018, P. 2891).

Necessário se faz apontar que essa dominação é também viabilizada pelo medo, transformando a austeridade como modelo político-social necessário a ser implementado, ditando prioridade absoluta aos valores neoliberais econômicos laborais.

Contudo, não são evidências concretas que uma maior flexibilização no trabalho implica necessariamente em um maior desenvolvimento econômico e social. Pelo contrário, conforme apontado no Relatório do G20 “*Accelerating a job-rich recovery in G20 countries: Building on experience*” é de suma importância um piso básico de proteção social, com fins de construir capital humano e produtividade do trabalho, contribuindo para a sustentabilidade e capacidade de crescimento econômico de determinado país (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, 2010, P.14).

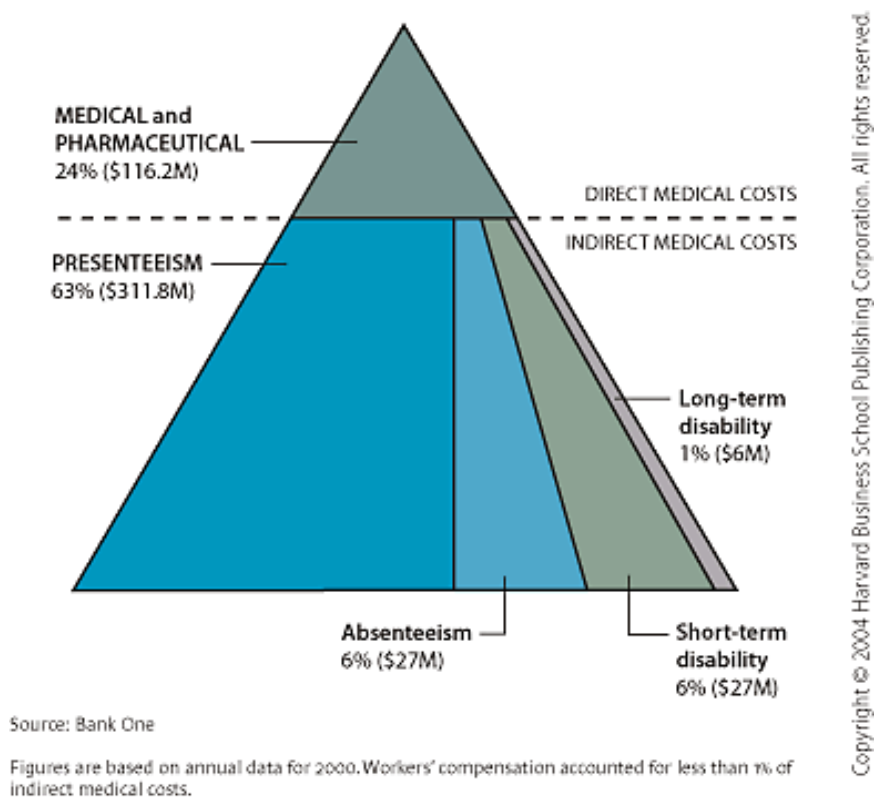
Todo esse cenário de crise e anúncio de possibilidade de catástrofe financeira caso não sejam implementadas as medidas austeras, leva a atmosfera de receio de perder o emprego, acarretando inúmeros impactos psicológicos na classe trabalhadora (FERREIRA, 2012, P. 133).

Observa-se que esses impactos psicológicos têm se tornado verdadeiras epidemias, a partir do diagnóstico de que 5,8% da população brasileira foi atingida por depressão, 9,3% já foram afetadas por transtornos de ansiedade. Esses transtornos podem ensejar ao cometimento também de suicídios, que hoje somam cerca de 800 mil pessoas a cada ano no mundo (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2017, P.5).

Além das doenças destacadas cumpre mencionar o presenteísmo, psicopatologia definida como a presença persistente no posto de trabalho apesar de doente ou com algum problema físico ou psicológico (HEMP, 2004, P. 49-58).

O presenteísmo acaba por reduzir a produtividade do trabalhador pela doença oculta nele embutida, podendo ser muito mais caro para as empresas trabalhadores nessa situação do que propriamente outros custos relacionados à saúde. A ilustrar, o *Bank One* detalhou seus custos médicos e fez um diagnóstico das despesas de presenteísmo, estimativas baseadas nos salários dos funcionários, que seriam os dólares perdidos pelas reduções de produtividade relacionadas a doenças, somando 311,8 milhões de dólares ao ano, tal qual (HEMP, 2004, P.9):

Figura 1 – Os custos ocultos do presentetismo



Fonte: HEMP, 2004, não paginado.

Já a companhia *Lockheed Martin* encomendou um estudo piloto em 2002 para avaliar o impacto de 28 condições médicas - algumas sérias, outras relativamente benignas - na produtividade dos trabalhadores. Dentre essas doenças há várias que são mais relatadas em quadros de presenteísmo, por serem encaradas como possível tê-las e trabalhar conjuntamente.

São elas enxaqueca, artrite, dor lombar crônica, alergias ou problemas de sinusite, asma, refluxo estomacal, dermatite, gripe e depressão, conforme tabela a seguir (HEMP, 2004, não paginado):

Figura 2: Um boletim do presenteísmo

Condition	Prevalence	Average productivity loss	Aggregate annual loss
Migraine	12.0%	4.9%	\$434,385
Arthritis	19.7	5.9	865,530
Chronic lower-back pain (without leg pain)	21.3	5.5	858,825
Allergies or sinus trouble	59.8	4.1	1,809,945
Asthma	6.8	5.2	259,740
CERD (acid reflux disease)	15.2	5.2	582,660
Dermatitis or other skin condition	16.1	5.2	610,740
Flu in the past two weeks	17.5	4.7	607,005
Depression	13.9	7.6	786,600

Source: Debra Lerner, William H. Rogers, and Hong Chang, at Tufts–New England Medical Center

Copyright © 2004 Harvard Business School Publishing Corporation. All rights reserved.

Fonte: HEMP, 2004, não paginado.

Pelo gráfico é possível perceber que essas doenças, além de perdas imensuráveis à pessoa, causam grande impacto financeiro nas empresas, conforme se depreende da tabela acima, podendo a depressão ter impacto em torno de 790 mil dólares na empresa em questão.

Desse modo, necessário se faz apontar se realmente são frutíferas a implantação das medidas de austeridade e a propagação dos discursos de que essas sejam imprescindíveis para o desenvolvimento de um país ou sua saída de uma crise econômica. Para tanto, será analisado, a seguir, a tríade de discursos que sustentam as reformas no âmbito laboral no Brasil: (i) o combate a informalidade, sustentada pelo surgimento de novas figuras de trabalho, tal qual o contrato intermitente e o trabalho autônomo; (ii) a adequação a parâmetros internacionais que vislumbram grandes resultados com a adoção de medidas liberais, analisando essa premissa em contexto Europeu e Chileno.

2.1 COMBATE À INFORMALIDADE?

As justificativas apresentadas em exposição de motivos para alterar substancialmente o texto legal da Consolidação das Leis do Trabalho afirmavam, no item “i”, que as alterações visavam aprimorar as relações do trabalho no Brasil, atualizando os mecanismos de combate à informalidade da mão-de-obra no país, tal como:

1. Submetemos à elevada consideração de Vossa Excelência a anexa proposta de Projeto de Lei que altera o Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 - CLT, para aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores, atualizar os mecanismos de combate à informalidade da mão-de-obra no país, regulamentar o art. 11 da Constituição Federal, que assegura a eleição de representante dos trabalhadores na empresa, para promover-lhes o entendimento direto com os empregadores, e atualizar a Lei n.º 6.019, de 1974, que trata do trabalho temporário (BRASIL, 2016, P. 7).

Essa justificativa de combate à informalidade da mão-de-obra é plausível, remetendo a um problema expressivo do mercado de trabalho brasileiro. Contudo, não se mostra pertinente a essa proposta as mudanças alteradas pela lei 13.467/2017, que flexibiliza, em monta, as relações de trabalho, trazendo mais problemas sociais, nivelando o emprego a nível precário, sem padrões assecuratórios da dignidade do trabalhador, previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (SEVERO, 2017, P. 69).

Com fins de fundamentar essa premissa levantada, serão esmiuçados a seguir a figura do contrato intermitente, inserida no texto legal e o novo artigo inserido a respeito do trabalhador autônomo.

2.1.1 DO CONTRATO INTERMITENTE

A exemplo dessas mudanças presentes na nova redação da lei que implicam em uma maior flexibilização do trabalho, temos a figura do contrato intermitente, que assim dispõe em Art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho:

§ 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 (BRASIL, 1943).



Nesse sentido, o contrato intermitente seria uma modalidade de trabalho que se suprimiria o requisito da não continuidade, remunerando apenas as horas efetivamente prestadas, trazendo ao ordenamento jurídico a legitimação de uma figura de trabalho precária e informal.

Cumprе salientar que essa figura jurídica portanto inverte a lógica da necessidade: o trabalhador, que necessariamente depende de sua remuneração para obter meios para o próprio sustento, agora tem seu trabalho subordinado a necessidades eventuais do empregador, colocando o trabalhador em situação de instabilidade e incerteza perante a própria subsistência financeira (CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS E ECONOMIA DO TRABALHO, 2017, P. 32-40).

Essa forma de trabalho tem como lastro dois perfis de empregados: (i) àqueles que utilizam do seu tempo “morto”, não produtivo, para ganhar um dinheiro extra, sendo reflexo da *Gig Economy* e (ii) àqueles que se submetem a essa condição por ausência de outra oportunidade, laborando por todo o dia nessa forma de contratação (CHAVES JUNIOR, 2017, P.1).

Dessa situação cumpre destacar diagnósticos aparentes, respectivamente: (i) o excesso de trabalho ao se misturar ao tempo morto do tempo produtivo, torna ínfimos os tempos livres e de convívio com a família, podendo ser prejudiciais a sociabilização do trabalhador e a sua própria saúde mental e (ii) essa forma de trabalho torna impreciso e incerto ao trabalhador quanto e se será remunerado ao final do mês, o que torna o planejamento financeiro familiar inexistente e inviabiliza o acesso a determinados bens materiais, que podem ser cruciais a subsistência do trabalhador.

Observa-se, portanto, que o combate à informalidade nada mais é que primeiramente a adequação da informalidade aos parâmetros normativos da Consolidação das Leis do Trabalho, tornando o emprego formal como exceção e tornando aceitável e generalizável pela legislação empregos precários, mantendo o maior problema da informalidade: a latente instabilidade.

2.1.2 DO TRABALHADOR AUTÔNOMO

Quanto ao trabalho autônomo, necessário se faz transcrever a inclusão no texto legal com a Lei 13.467/2017, do Art. 442-B, que dispõe 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 inclusão deste dispositivo propõe, portanto, o afastamento do vínculo de emprego de forma geral para aqueles considerados autônomos, ampliando as regras dessa modalidade. Dessa forma, abre-se a possibilidade de uma pessoa física ser mascarada de pessoa jurídica, até mesmo quando se vislumbra a continuidade, requisito pilar das relações de emprego na doutrina brasileira e exclusividade, que não é considerada requisito para se configurar vínculo de emprego, mas um aspecto suplementar para a investigação da relação laboral empregatícia (DALLEGRAVE NETO, 2014, P. 8-27). A reforma, neste ponto, nega os alicerces do Direito do Trabalho e parece tentar oficializar a prática nefasta e vedada da pejotização.

Tal alteração foi levantada para redução de custos pelo empregador, que os transferirá ao empregado, que não terá os direitos garantidos pela CLT e o afastamento da Justiça do Trabalho, sujeito, portanto, a sérias complicações desde a ordem psíquica, pela instabilidade, tanto financeira, quanto pela inconstante forma de remuneração, já que não é fixada pelos parâmetros da CLT.

Quanto ao discurso que se propaga a respeito dessa modalidade de contrato, seria o de que quem está submetido a ele é dono de seu próprio negócio, podendo escolher qual horário realizará suas atividades, aceitando condições precárias de trabalho, em verdadeira “Síndrome de Patrão”, que seria aquela em que o trabalhador acredita que está temporariamente empregado, em verdadeiro trampolim para se tornar seu próprio empregador (TEODORO, 2018, P.13-34).

Ao criar raízes, esse discurso acaba por trazer diversos malefícios, mormente ao enfraquecimento da solidariedade do Direito do Trabalho, minando o sentimento de classe, e substituindo-o pelo sentimento de competitividade, tornando os trabalhadores inclusive apáticos às mudanças legislativas a que são destinatários.

Já na modalidade do trabalho autônomo vislumbra-se a abertura da possibilidade de se falsear a relação de emprego, implicando que pessoas que antes eram asseguradas juridicamente ao trabalho digno hoje situem-se na condição de proteção de uma pessoa jurídica, esvaziada de proteções sociais, colocando por terra, mais uma vez, o “combate da informalidade”, na medida em que os problemas dela decorrentes continuam manifestos.

2.2 PARÂMETROS INTERNACIONAIS?

O novo texto trabalhista ainda se trouxe a vertente de prevalência do negociado sobre o legislado, sob a justificativa, presente também na exposição de motivos, que essa experiência teria sido exitosa em outros países do mundo, tal como (grifos nossos):

6. A experiência europeia demonstra a importância da representação laboral na empresa. Países como Alemanha, Espanha, Suécia, França, Portugal e Reino Unido possuem há vários anos as chamadas comissões de empresa ou de fábrica. **A maturidade das relações de trabalho em alguns países europeus propicia um ambiente colaborativo entre trabalhador e empresa**, resultando na melhoria do nível de produtividade da empresa. (BRASIL, 2016)

Além disso, observa-se que o redator do Projeto de Lei, bem como o legislador, utilizaram parâmetros internacionais para celebrar uma nova Consolidação das Leis do Trabalho, sob a égide de que “a maturidade das relações de trabalho em alguns países europeus propicia um ambiente colaborativo entre trabalhador e empresa, resultando na melhoria do nível de produtividade da empresa”. Essa análise, contudo, mostra-se perigosa, dado que a maturidade das relações de trabalho depende diretamente do contexto social de um país, com concessão de serviços sociais básicos à população, maiores oportunidades de emprego e um sistema previdenciário eficaz, para que se possa verdadeiramente pensar em autodeterminação dos trabalhadores.

Nesse sentido, a seguir será feita uma análise atinente a esses parâmetros internacionais utilizados para alterar a Consolidação das Leis do Trabalho, mostrando experiências da seara juslaboral de países da Europa e as possíveis consequências aos próprios destinatários da norma.

2.2.1 DA CRISE ECONÔMICA NA EUROPA E O TRABALHO

O ano de 2008 marcou uma profunda recessão econômica acometida por uma bolha de especulação imobiliária Norte Americana, tendo impactos diretos na economia de vários outros países, primordialmente na Europa, devido à centralidade monetária do dólar Americano e também a valorização do capital especulativo (ALBERTINI; BUGOSZEWSKI, 2008).

O estreitamento da ligação financeira da Europa com os Estados Unidos fez com que a chamada “crise de 2008” atingisse de forma global, incluindo economias periféricas e centrais.

Observa-se que as crises econômicas atuais se diferenciam das anteriores pela separação entre Estado e poder. Por amostragem podemos comparar a crise de 2008 com a de 1929, ocasionada esta pela superprodução (DANTAS, 2010, P. 3) e também pela interferência mínima do Estado na economia, que se assemelha à crise de 2008 (MAZZUCHELLI, 2008, P.57), porém se diferencia pela remediação; no primeiro caso o próprio Estado, com políticas protecionistas, obteve êxito em extingui-la, contudo, já na crise mais recente, o Estado não tem mais tanto poder sobre o fluxo econômico globalizado, impossibilitando a adoção de soluções exitosas globais, tendo em vista seu poder regional, para atenuar a situação financeira.

Essa redução do poder do Estado parece se dar pela política econômica globalizada especulativa, cujo modelo é politicamente incontrolável. São tentativas regionais de soluções para problemas econômicos globais. Nas palavras de Zygmunt Bauman, temos que:

Hoje, porém, o Estado foi expropriado de uma parcela grande e crescente e seu antigo poder imputado ou genuíno (de levar coisas a cabo), o qual foi capturado por forças supraestatais (globais) que operam num “espaço de fluxos” (termo de Manuel Castells) politicamente incontrolável – haja vista o alcance efetivo das agências políticas sobreviventes não ter progredido além das fronteiras do Estado. (BAUMAN, 2016, P. 21)

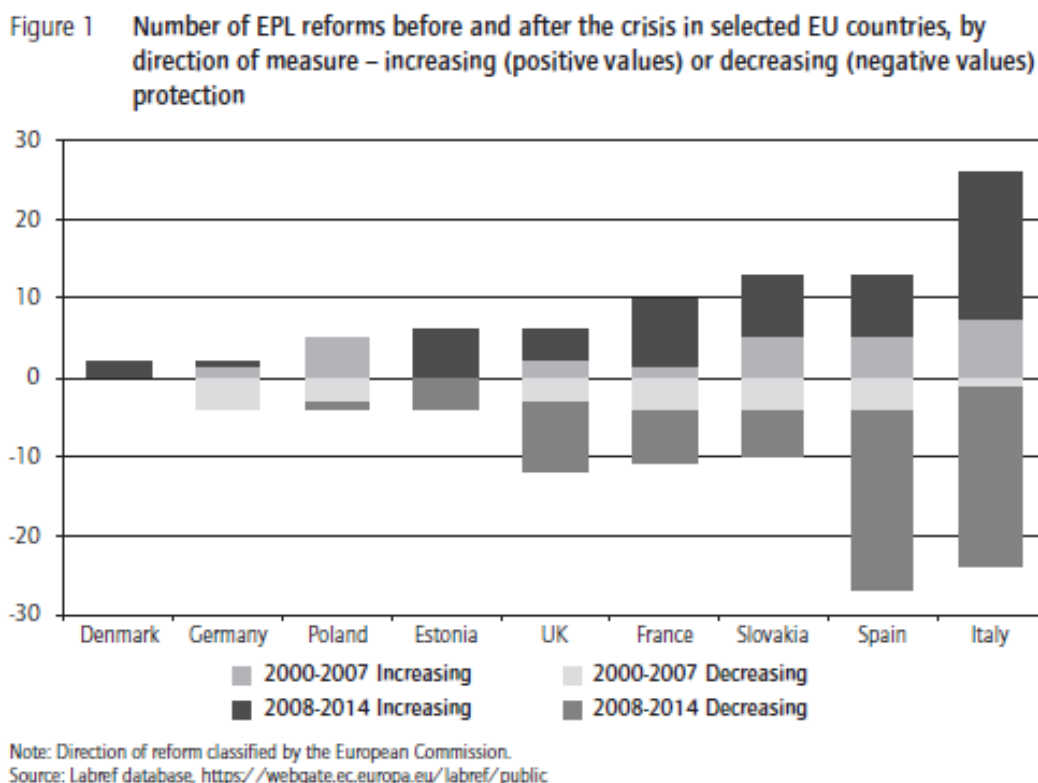
Desse modo, percebe-se uma ruptura entre o poder e o Estado, tornando a posição dos governantes figurativa e ineficiente, já que a todo tempo devem lidar com soluções para problemas que assolam o país em escala global, o que torna, nesse sentido, ineficiente qualquer medida local (BAUMAN, 2016, P. 22-23).

Para conseguirem recuperar a economia do colapso financeiro pós 2008, cada país da Europa fez sua agenda econômica, adotando práticas comerciais e, em alguns casos, mudanças na legislação trabalhista.

Entretanto, observa-se que mudanças na legislação trabalhista não tem relação direta com desenvolvimento econômico do país. Como será tratado a seguir, dados da OCDE, apontam que o GDP, indicador macroeconômico utilizado em muitos países da Europa, não cresce e não reduz quando há flexibilização da mão de obra (PIASNA, 2017, P. 7-20).

Primeiro, cumpre fazer uma análise das mudanças na legislação trabalhista dos países da Europa. A seguir é possível visualizar mudanças da proteção do trabalho, seja de forma a aprimorar a proteção ao trabalhador, seja de forma a minimizar essa proteção:

Figura 3 - Número de reformas EPL antes e depois da crise em países selecionados da UE, por Direção da medida - aumentando (valores positivos) ou diminuindo (valores negativos) a proteção.



Fonte: PIASNA, 2017, P. 7.

Nesse sentido, observa-se que países como a Dinamarca, Alemanha e Polônia aprimoraram a legislação em prol do trabalhador ou minimizaram a proteção, porém de forma ínfima. Já a Espanha teve uma redução mais drástica das proteções oferecidas aos trabalhadores, quando se compara o índice de aumento com o de decréscimo.

De forma a ilustrar melhor a proteção do emprego de determinado país, as reformas não devem ser vistas como um fato isolado, mas sim analisadas se o seu teor, após as alterações, continua oferecendo mais proteção ao trabalhador. Para tanto, observa-se, a seguir, o rigor da proteção de emprego em hipóteses de dispensa individual e coletiva nos mesmos países apontados pelo gráfico supracitado:

Figura 4 – Rigidez da proteção laboral - dispensas individuais e coletivas (contratos normais, ordenados por nível de índice em 2013)

Table 1 Strictness of employment protection – individual and collective dismissals (regular contracts, ordered by level of index in 2013)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Change 2008-2013
UK	1.713	1.713	1.713	1.713	1.713	1.618	-0.095
Estonia	2.328	2.328	2.066	2.066	2.066	2.066	-0.261
Slovakia	2.635	2.635	2.635	2.635	2.165	2.256	-0.379
Spain	2.660	2.660	2.660	2.558	2.558	2.284	-0.376
Denmark	2.275	2.275	2.275	2.320	2.320	2.320	0.045
Poland	2.391	2.391	2.391	2.391	2.391	2.391	0
Italy	3.032	3.032	3.032	3.032	3.032	2.794	-0.238
France	2.870	2.823	2.823	2.823	2.823	2.823	-0.048
Germany	2.978	2.978	2.978	2.978	2.978	2.978	0

Source: OECD database, version 3

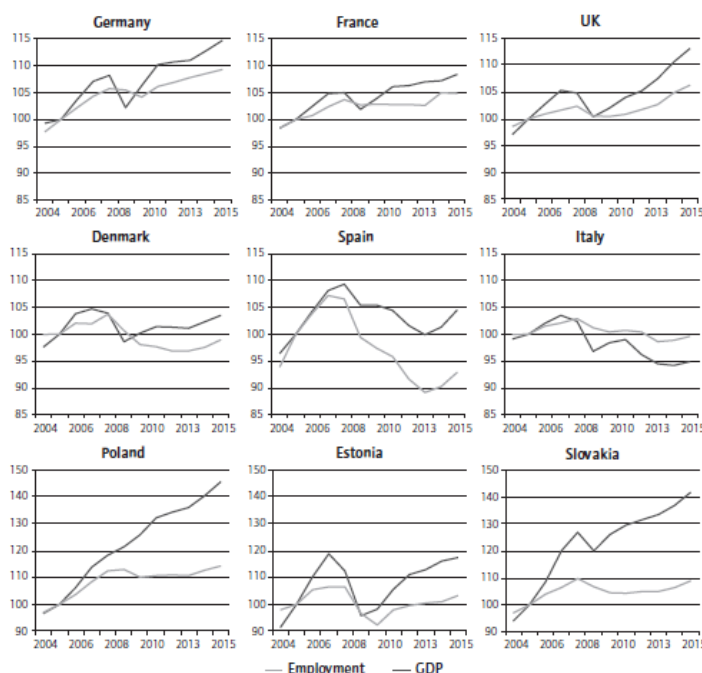
Fonte: PIASNA, 2017, P. 9.

Desse modo, a tabela em questão é referente ao período pós crise econômica, de 2008 a 2013, e demonstra que, no último ano em análise, o Reino Unido tem menor proteção de emprego, enquanto a Alemanha tem uma maior proteção de emprego.

Necessário se faz o cotejo entre todos esses dados apresentados com o índice GDP, que, como mencionado, é um indicador macroeconômico utilizado em vários países da Europa, tal qual:

Figura 5 - Emprego e mudanças no “PIB”, 2004-2015 (2005 = 100)

Figure 3 Employment and GDP changes, 2004-2015 (2005=100)



Note: the vertical scales are different in the cases of Poland, Estonia and Slovakia from those for the other six countries.
Source: Eurostat (nama_10_gdp; ifsa_pganws), own calculations

Fonte: PIASNA, 2017, P. 16.

Os gráficos dispostos fazem uma análise do índice de emprego e do GDP citado. A partir deles percebe-se que tanto a Alemanha como o Reino Unido obtiveram um aprimoramento simultaneamente dos índices de emprego e índices de PIB. Porém, observa-se uma peculiaridade nessa questão: a Alemanha, conforme demonstrado na tabela acima, tem uma maior proteção de emprego, enquanto o Reino Unido tem uma proteção inferior.

Portanto, é possível inferir que mudanças no sentido de flexibilizar ou proteger as relações de emprego, não necessariamente implicam no desenvolvimento econômico do país, uma vez que, como demonstrado, dois países com posturas de proteção do trabalho distantes vivenciam índices altos e similares de desenvolvimento econômico.

2.2.2 DO LABORATÓRIO CHILENO

É certo que a regulação do trabalho em cada país depende de toda a conjuntura social, mormente a costumes e lutas para consolidação dos direitos, uma vez que o objeto de proteção é labor, consubstanciado por matéria humana. Nesse sentido, torna-se complicado comparar legislações de país a país e inclusive utilizar legislações estrangeiras como parâmetros para alterar a legislação nacional.

Entretanto, a experiência internacional quanto a regulação do trabalho, embora não possa trazer diagnósticos equivalentes ao próprio país, pode contribuir para desmitificar premissas e discursos propagados.

No caso do Chile, muito se vem propagando que seria um país a ser seguido pela adoção de medidas liberais que trouxeram grandes avanços econômicos, como se pode verificar em item 7 da exposição de motivos da lei da liberdade econômica, a seguir:

7. Um estudo específico, que reanalisou o histórico de várias pesquisas empíricas realizadas desde a década de 80, reconfirmou a conclusão científica de que a liberdade econômica, e especialmente proteção à propriedade privada, é mais determinante para o bem-estar da população do que, por exemplo, as características regionais e demográficas de um país. Não é coincidência que o país com maior liberdade econômica da América Latina, nosso parceiro a República do Chile, recentemente passou a ser considerado o primeiro país desenvolvido da região, tendo o maior Índice de Desenvolvimento Humano entre os seus vizinhos (BRASIL, 2019).

Entretanto, a trajetória democrática posterior a implantação dessas medidas e as próprias manifestações nas ruas da população iniciadas em agosto de 2019 e que perduram no presente momento, março de 2020, mostram o contrário.



Em setembro de 1973, após derrubada do presidente Allende, iniciou-se no Chile uma ditadura apoiada por Augusto Pinochet, junto a um plano econômico neoliberal, com medidas que flexibilizavam inclusive direitos trabalhistas, pelo Código Trabalhista de 1979 (BIAVASCHI, 2018, P. 224). Dentre essas medidas no âmbito trabalhista importante se faz apontar a introdução da remuneração flexível, introduzindo a remuneração por resultado seja por peça, mensuração do trabalho específico ou comissões, que leva o risco da atividade econômica ao próprio empregado. Além dessas também houve total reconhecimento para contratos em regime de tempo parcial, eliminou-se a necessidade de se estabelecerem acordos sobre horas extras e os contratos de trabalho possibilitaram a inclusão de duas ou mais funções laborais (RIGOLETTO, 2018, P. 202).

O resultado dessas medidas foi um elevado custo de vida, queda no poder de compra e uma crescente desigualdade social, refletida hoje no descontentamento da população. Em meio a forte onda de protestos, avança a aprovação no Congresso Nacional chileno da proposta de redução da jornada de trabalho de 45 para 40 horas semanais (EM, 2019, P. 1) o que demonstra que a matriz humana do Direito do Trabalho não deve ser ludibriada.

Nesse sentido, a desmercantilização do labor humano é questão a ser repensada, na medida que as preocupações públicas devam se centrar em uma economia que vá efetivamente mudar a qualidade de vida de um maior contingente de pessoas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir das considerações tecidas, é possível vislumbrar a fragilidade do discurso da austeridade, que levanta bandeiras como da flexibilização e desregulamentação do Direito do Trabalho, veiculando-se que essas sejam medidas necessárias para o desenvolvimento econômico e melhoria de vida da população.

Entretanto, o que se vislumbrou com as mudanças legislativas foi um projeto de mercantilização exacerbada do labor humano, tratando-o apenas como objeto monetário de otimização dos custos operacionais, esquivando-se das implicações em macroesfera que uma sociedade com mão de obra precarizada pode proporcionar: aumento de acidentes de trabalho e doenças psicossomáticas, ocasionando um maior ônus à previdência social e aos serviços de saúde pública, bem como redução do poder de compra do trabalhador, impactando diretamente na economia.

Como restou demonstrado, houve justificativas que essas medidas legislativas foram implementadas para acompanhar tendências internacionais. Contudo, como fora abordado, mudanças no sentido de flexibilizar ou proteger as relações de emprego, não necessariamente implicam no desenvolvimento econômico do país, já que a economia depende de outras variáveis dentro de um contexto social, devendo também se levar em consideração o acesso a serviços sociais básicos e oportunidades de emprego ao contingente populacional.

Desse modo, necessário se faz manter-se em estado de vigilância para os discursos propagados, que tendem a tentar inverter a rota da centralidade da proteção do Direito do Trabalho, colocando o primado do capital a frente do primado do trabalho, criando-se uma atmosfera de naturalização de medidas maléficas ao trabalhador e tentando, aos poucos, romper a própria lógica do Direito do Trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBERTINI, Daniel Vinícius; BOGUSZEWSKI, Leonardo Deeke. Por Dentro do *Subprime*: a crise imobiliária americana e seus impactos na economia brasileira. **Vitrine da Conjuntura**, Curitiba, v.1, n.2, abril 2008.

BAUMAN, Zygmunt, BORDONI, Carlo. **Estado de Crise**. 1ª Edição – Rio de Janeiro: Zahar, 2016.

BELTRAN, Ari Possidonio. Dilemas do trabalho e do emprego na atualidade. São Paulo: **LTR**: 2001. P. 123.

BIAVASCHI, Magda Barros; COELHO, Elaine Dávila; DROPPA, Alisson; PENIAS, Tomás Rigoletto. O impacto de algumas reformas trabalhistas na regulação e nas instituições. IN **Dimensões Críticas da Reforma Trabalhista no Brasil** – Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2018. P. 224

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 5 de outubro de 1988. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm> Acesso em: 23 de nov. 2019.

BRASIL. **Comissão especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do Poder Executivo, que "altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências**. Brasília, 2017. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961>. Acesso em: 23 de novembro de 2019.



BRASIL. **Exposição de motivos para alteração da medida provisória nº881, convertida na Lei nº 13.874 de 20 de setembro de 2019.** Brasília, DF. Inciso II. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=919EA90B6C9D088E38801276FCFC02F8.proposicoesWebExterno1?codteor=1781430&filename=Tramitacao-MPV+881/2019. Acesso em: 23 de novembro de 2019.

BRASIL. **Exposição de motivos para alteração do Decreto Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943.** Brasília, DF. 2016. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=63CF76223DFB8D284D9C9F27A6655E3D.proposicoesWebExterno2?codteor=1520055&filename=Tramitacao-PL+6787/2016.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017.** Altera dispositivos da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros, Brasília, DF, março 2017. Disponível na internet em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm>. Acesso em: 23 nov. 2019

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho, Brasília, DF, junho 2017. Disponível na internet em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em: 23 nov. 2019.

BRASIL. Michel Miguel Elias Temer Lulia (2016 – 2018: Michel Temer). **Discurso sobre a Reforma Trabalhista.** Brasília, 24 de novembro de 2016. Disponível em: <http://www2.planalto.gov.br/mandatomicheltemer/acompanhe-planalto/audios/audios/audio-do-discurso-do-presidente-da-republica-michel-temer-durante-cerimonia-de-lancamento-do-programa-avancar-iniciativa-do-governo-federal-para-a-conclusao-de-obras-ate-2018-brasilia-df-14min04s>. Acesso em: 29 de julho de 2019.

CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS E ECONOMIA DO TRABALHO. **Contribuição crítica à reforma trabalhista.** Campinas: CESIT, p. 32-40. 2017

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **O Direito do Trabalho Pós-Material: o contrato realidade-virtual da multidão.** Produtora. 2017.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Direito do Trabalho de Emergência. **Revista da Faculdade de Direito da UFPR**, Curitiba, a. 30, n. 30, p. 101-120, 1998.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 3, n. 33, p. 8-27, set. 2014.

DANTAS, Rodrigo. "Crise de superprodução e crise estrutural do capital" **Revista Estudos do Trabalho**, Ano III, Número VI, UNESP. Disponível em: <http://www.estudosdotrabalho.org>. Acesso em 05ago 2019.



DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 7ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006, p. 14.

DOWBOR, Ladislau. **Crise sistêmica: a economia desgovernada**. *Braz. J. of Develop.*, Curitiba, v. 6, n. 6, p. 36480-36501 jun. 2020.

EM meio a protestos, projeto que reduz jornada de trabalho avança no Chile: Iniciativa prevê redução da jornada de trabalho de 45 para 40 horas semanais; Chile vive onda de protestos violentos por reformas estruturais. **Exame**. São Paulo. 25 out. 19 Disponível em: <https://exame.abril.com.br/mundo/apos-protestos-proposta-de-reducao-da-jornada-de-trabalho-avanca-no-chile/>

FERREIRA, António Casimiro. Ferreira, A sociedade de austeridade: Poder, medo e direito do trabalho de exceção. **Revista Crítica de Ciências Sociais**. V. 95 | 2011. Disponível em: <http://rccs.revues.org/4417>

GARCIA, Dantielli Assumpção; SOUSA, Lucília Maria Abrahão. “Não pense em crise, trabalhe”: o jogo da história na trama da língua. **Revista Fórum Linguístico**. Florianópolis. v. 15. n. 1. 2018.

HEMP P. *Presenteeism: at work- but out of it*. **Harvard Business Review**. 2004. Disponível em: <https://hbr.org/2004/10/presenteeism-at-work-but-out-of-it> Acesso em: 24 ago. 2019.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. *Accelerating a job-rich recovery in G20 countries: Building on experience*. Washington, DC: ILO, 2010. Disponível em: https://www.ilo.org/public/libdoc/jobcrisis/download/g20_report_accelerating.pdf. Acesso em: 18 out. 2019.

MAZZUCHELLI, Frederico. A crise em perspectiva: 1929 e 2008. *Novos estud. - CEBRAP*, São Paulo, n. 82.

MENEGHETTI, Francis Kanashiro; FARIA, José Henrique de. Discursos Organizacionais. Campinas. **XXV Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração**. 2001.

OLIVEIRA, Marcos Paulo da Silva; TEODORO, Maria Cecília Máximo. A contrarreforma trabalhista e o trabalho intermitente. **Revista da Faculdade de Direito da UFRGS**, Porto Alegre, n. 39, vol. esp., p. 175-191, dez. 2018.

PIASNA, Agnieszka; MYANT, Martin. *Myths of employment deregulation: how it neither creates Jobs nor reduces labour Market segmentation*. **ETUI**, Bruxelas. 2017.

RIGOLETTO, Tomás; PÁEZ, Carlos Salas. As experiências internacionais de flexibilização das leis trabalhistas. IN **Dimensões Críticas da Reforma Trabalhista no Brasil** – Campinas, SP: *Curt Nimuendajú*, 2018.

SEVERO, Valdete Souto, Jorge Luiz Souto Maior. **Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos** – São Paulo (SP): *Sensus*, 2017.



TEODORO, Maria Cecília Máximo. A síndrome de Patrão. In: Maria Cecília Máximo Teodoro; Mário Garmendia Arigon. (Org.). *Derecho Material y Procesal del Trabajo*. 1ed. Punta Del Leste: IJ Editores, 2018, v. 1.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. *Depression and Other Common Mental Disorders: Global Health Estimates*. Geneva: WHO; 2017. Disponível em: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/254610/WHO-MSD-MER-2017.2-eng.pdf;jsessionid=8ADB310B47223C797A97421E9C096AE1?sequence=1>. Acesso em 05 ago 2019.

Sobre as autoras:

Maria Cecília Máximo Teodoro

Pós-Doutora em Direito do Trabalho pela Universidade de Castilla-La Mancha com bolsa de pesquisa da CAPES; Doutora em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela USP- Universidade de São Paulo; Mestre em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais; Graduada em Direito pela PUC/MG; Professora de Direito do Trabalho do Programa de Pós-Graduação em Direito e da Graduação da PUC/MG e membro reeleita do Colegiado do Programa de Pós-Graduação em Direito da PUC/MG para o triênio 2014/2016; Professora Convidada do Mestrado em Direito do Trabalho da Universidade Externado da Colômbia; Líder do grupo de pesquisa RED-Retrabalhando do Direito; Pesquisadora; Autora de livros e artigos; Advogada.

Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais - PUC-Minas, Belo Horizonte, MG, Brasil
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7521600430933892> ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3239-8394>
E-mail: cecimax@pucminas.br

Ana Cecília de Oliveira Bitarões

Mestra em Direito do Privado, na linha "Trabalho, Democracia e Efetividade", com Distinção Magna Cum Laude pela PUC/ MG (2021). Graduada pela PUC/MG (2018). Pesquisadora do Grupo de Estudos Retrabalhando o Direito (RED), vinculado a PUC/MG e a Rede Nacional de Pesquisas e Estudos em Direito do Trabalho e da Seguridade Social (RENAPEDTS). Editora de Seção da Revista da Faculdade Mineira de Direito (2019 a 2021). Analista Acadêmica Plena no IDP. Advogada. Autora de Artigos Científicos.

Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais - PUC-Minas, Belo Horizonte, MG, Brasil
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1410957409544775> ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0335-8126>
E-mail: anaceciliabitaraes@gmail.com

As autoras contribuíram igualmente para a redação do artigo.