

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO**

**O PRECARIADO NO BRASIL ATUAL: O AUMENTO DA INSEGURANÇA
DOS TRABALHADORES COM A REFORMA TRABALHISTA**

JULIA VIEIRA

**Rio de Janeiro
2017/ 2º SEMESTRE**

JULIA VIEIRA

**O PRECARIADO NO BRASIL ATUAL: O AUMENTO DA INSEGURANÇA
DOS TRABALHADORES COM A REFORMA TRABALHISTA**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da Graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob orientação do **Professor Dr. Rodrigo de Lacerda Carelli**.

Rio de Janeiro
2017/ 2º SEMESTRE

CIP - Catalogação na Publicação

V657p Vieira, Julia
 O precariado no Brasil atual: o aumento da
 insegurança dos trabalhadores com a Reforma
 Trabalhista / Julia Vieira. -- Rio de Janeiro, 2017.
 63 f.

 Orientador: Rodrigo de Lacerda Carelli.
 Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
 Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade
 de Direito, Bacharel em Direito, 2017.

 1. Precariado. 2. Reforma Trabalhista. 3.
 Precarização. 4. Flexibilização do trabalho. 5.
 Retrocessos. I. de Lacerda Carelli, Rodrigo, orient.
 II. Título.

Elaborado pelo Sistema de Geração Automática da UFRJ com os
dados fornecidos pelo(a) autor(a).

JULIA VIEIRA

**O PRECARIADO NO BRASIL ATUAL: O AUMENTO DA INSEGURANÇA
DOS TRABALHADORES COM A REFORMA TRABALHISTA**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da Graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob orientação do **Professor Dr. Rodrigo de Lacerda Carelli**.

Data de aprovação: ____/____/____.

Banca Examinadora:

Rodrigo de Lacerda Carelli
Professor Doutor – Faculdade Nacional de Direito, UFRJ – Professor Orientador

Membro da Banca

Membro da Banca

Rio de Janeiro
2017 / 2º SEMESTRE

*Aos meus pais por todo amor e
incentivo.*

.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer, primeiramente a Deus, que sempre me abençoou e cumpriu Suas promessas na minha vida.

Aos meus pais, por serem as pessoas mais importantes, terem me apresentado ao amor incondicional e por sempre me apoiarem e acreditarem em mim mesmo quando eu não acredito.

Aos professores, que com seus conhecimentos transmitidos, foram essenciais na construção dos meus.

Aos meus amigos da vida, que independente da distância, são de verdade.

Aos meus amigos trazidos pela FND, que se tornaram essenciais no meu dia-a-dia, na alegria e na tristeza, nos desesperos e nas vitórias, em especial, Alexandre Dantas, Evelyn Monteiro, Isadora Oliveira, Telmo Olímpio e Fabio Ramalho.

Ao Comitê Organizador dos Jogos Olímpicos Rio 2016, à Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro e à Coca-Cola Brasil por participarem e terem sido fundamentais no meu desenvolvimento profissional e pessoal, e a todos os amigos que eu fiz nesses três pontos da minha caminhada.

À gloriosa Faculdade Nacional de Direito por ter me acolhido e ser irresistivelmente apaixonante, o que me faz ter orgulho de ser Nacional.

Muito obrigada a todos que fazem parte dessa história!

“Se não puder voar, corra. Se não puder correr, ande. Se não puder andar, rasteje, mas continue em frente de qualquer jeito.”

Martin Luther King

“A greve, no fundo, é a linguagem dos que não são ouvidos.”

Martin Luther King

RESUMO

VIEIRA, Julia. *O precariado no Brasil atual: o aumento da insegurança dos trabalhadores com a reforma trabalhista*. 2017. 63f. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017.

O objetivo da presente monografia é analisar o efeito da Reforma Trabalhista de 2017 no Brasil na precarização do trabalhador. Para isso, primeiramente são examinados os conceitos de precariado a partir de dois autores centrais. Simultaneamente, faz-se uma análise a respeito de como o precariado é influenciado pelas questões de gênero, novas tecnologias e política, de forma a evidenciar o enfraquecimento da democracia como consequência. Subsequentemente, o ponto central do trabalho é colocado à tona, a partir da contextualização histórica em que se deu a Reforma Trabalhista. O tema é melhor analisado ao passo que se avalia as principais alterações trazidas pela lei que modifica a Consolidação das Leis do Trabalho e os consequentes retrocessos sociais presentes e futuros trazidos com ela.

Palavras-Chave: precariado; flexibilização; precarização; Reforma Trabalhista; retrocesso.

ABSTRACT

VIEIRA, Julia. *The precariat in Brazil today: the increase of worker's insecurity with the Labor Reform*. 2017. 63 f. Final Paper (Graduation in Law) – Federal University of Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017.

O precariado no Brasil atual: o aumento da insegurança dos trabalhadores com a reforma trabalhista

The objective of this final paper is to analyze the effect of the 2017 Labor Reform in Brazil on the precariousness of the worker. For this, the concepts of *precariat* are first examined from two central authors. At the same time, an analysis is made of how *precariat* is influenced by gender issues, new technologies and politics, in order to demonstrate the weakening of democracy as a consequence. Subsequently, the central point of the work is raised, from the historical contextualization in which the Labor Reform occurred. The theme is better analyzed while evaluating the main changes brought by the law that modifies the Consolidation of Brazilian Labour Laws and the consequent present and future social setbacks brought with it.

Keywords: precariat; flexibility; precariousness; Labor Reform; retreat.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1. O QUE É PRECARIADO.....	13
1.1.Precariado segundo Guy Standing	13
1.1.1Mulheres e jovens no precariado.....	18
1.1.2.Influência das novas tecnologias no precariado	23
2. O PRECARIADO NO BRASIL	27
2.1. O precariado segundo Ruy Braga	27
2.2. Precariado brasileiro e política	28
3.INFLUÊNCIAS DA REFORMA TRABALHISTA NO PRECARIADO BRASILEIRO	37
3.1. Questões introdutórias: breve histórico do Direito do Trabalho no Brasil.	37
3.1.1 Direitos fundamentais e princípios do Direito do Trabalho: conceitos.....	38
3.2. Reforma Trabalhista de 2017: Contexto Histórico	41
3.3. Retrocessos trazidos pela Reforma Trabalhista	43
3.3.1. Artigo 611-A e a prevalência do Negociado sobre o legislado e do acordo coletivo sobre convenção coletiva.....	44
3.3.2. Subsidiariedade do direito comum.....	48
3.3.3. Deturpação do vínculo empregatício.....	49
3.3.4. Autonomia da vontade e livre estipulação	49
3.3.5. Eliminação da jornada <i>in itinere</i>	50
3.3.6. Tarifação do dano extrapatrimonial	51
3.3.7. Terceirização	53
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	59
5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	61

INTRODUÇÃO

A presente monografia consiste em analisar o conceito de precariado e como a Reforma Trabalhista de 2017 aumentará ainda mais os índices de precarização deste grupo, bem como a supressão de seus direitos.

O tema será melhor analisado à medida em que será exposto a diferença acerca do conceito de precariado de acordo com um economista britânico, Guy Standing e um sociólogo brasileiro, Ruy Braga. Em alguns aspectos, as ideias de ambos os autores, são convergentes e permitem a reflexão sobre como esse grupo de pessoas, o precariado, é afetado, independentemente de haver divergências quanto a sua definição.

Partindo de um ponto de vista geral, o tema contará com algumas delimitações que permitam uma análise mais detida sobre o assunto, até mesmo como maneira de proporcionar conclusões com conteúdo jurídico relevante.

A delimitação conceitual pode ser constatada partindo do fato de que existem divergências acerca do conceito de precariado e, conseqüentemente, de quem seriam os integrantes deste grupo. A presente monografia se deterá à análise do conceito, contrapondo a opinião dos principais autores e trazendo à tona algumas questões tais como a influência da tecnologia e as especificidades das mulheres nesse grupo.

À luz da delimitação acima exposta, se faz necessária uma problematização do tema tratado, de maneira a trazer questões controversas que serão oportunamente esclarecidas no decorrer da monografia.

Podemos mensurar dois questionamentos de ordem geral e um questionamento de ordem específica. As dúvidas amplas seriam: (i) O que é precariado?; (ii) Quem seria o precariado brasileiro?

Partindo dos questionamentos amplos e indo ao estudo do caso concreto, eis a dúvida específica: Quais são os possíveis efeitos da Reforma Trabalhista nos direitos do precariado brasileiro?

À luz até mesmo das perguntas formuladas, a presente monografia possui dois objetivos gerais: (i) responder quem é o precariado, sobretudo o brasileiro e quais são suas características; e (ii) mensurar, ainda que superficialmente, qual foi o intuito do desenvolvimento da Reforma Trabalhista de 2017 e quais serão suas consequências sociais, políticas e econômicas.

Dessa forma, resta justificável a presente monografia, vez que trata de tema afeto à população com um todo e objetiva recolher análises aptas a representar impacto na sociedade a partir dos seus resultados.

1. O QUE É PRECARIADO

1.1. Precariado segundo Guy Standing

Na década de 70, o modelo neoliberal tinha como prioridade o desenvolvimento do Estado por meio de um mercado competitivo, que deveria ser o condutor de todos os aspectos da vida em sociedade. Para que tal objetivo fosse cumprido, uma das proposições era o aumento da flexibilidade¹ do mercado de trabalho, visto que, caso contrário, haveria transferência da produção e dos investimentos para locais onde os custos fossem menores.

Na concepção de Guy Standing², haveria, na verdade, como resultado, transferência dos riscos e inseguranças para os trabalhadores. Tal flexibilidade teria várias perspectivas, a saber: i) flexibilidade salarial, no sentido de reduzi-lo; ii) flexibilidade de vínculo empregatício, acarretando maior insegurança e desproteção do emprego, a medida que os níveis de emprego eram alterados para baixo com mais facilidade; iii) flexibilidade do emprego, com a modificação das estruturas de trabalho sendo facilitada e iv) flexibilidade de habilidade, ajustando as competências dos trabalhadores.

De acordo com o autor, com a disseminação da globalização³ e a consequente flexibilização do trabalho, surge uma nova classe que não se enquadra como trabalhadora ou proletariada, sendo um novo fenômeno. Veja-se:

Estes⁴ termos sugerem uma sociedade composta, em sua maioria, de trabalhadores de longo prazo, em empregos estáveis de horas fixas, com rotas de promoção estabelecidas, sujeitos a acordos de sindicalização e coletivos, com cargos que seus pais e mães teriam entendido, defrontando-se

¹ STANDING, Guy. O Precariado – A Nova Classe Perigosa. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2017. p.22.

² Guy Standing é economista e professor britânico de Estudos de Desenvolvimento na Escola de Estudos Orientais e Africanos, Universidade de Londres, e co-fundador da Basic Income Earth Network (BIEN), que promove a ideia da renda básica como um direito incondicional e universal.

³ STANDING, Guy. O Precariado – A Nova Classe Perigosa. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2017. p.22.

⁴ “classe trabalhadora” e “proletariado”

com empregadores locais com cujos nomes e características eles estavam familiarizados⁵.

Segundo Standing, o precariado é uma classe perigosa, como será desenvolvido a seguir, havendo duas formas de defini-la. A primeira seria como um grupo socioeconômico diferente, neologismo a partir de “precário” e “proletariado”⁶. A segunda, seria como uma “classe-em-formação” e uma “classe para si”.⁷

O precariado é visto como uma classe fragmentada, que estaria abaixo de outras classificações tradicionais como elite, assalariados, *proficians* e trabalhadores manuais. De acordo com o economista, o precariado possui natureza de classe, mas sem o contrato social do proletariado e a segurança oferecida em troca de subordinação, fato que faz com que seja uma classe *sui generis*.

Em sendo uma classe com características únicas, o precariado é carente de sete formas de garantia e segurança de trabalho, a partir da visão de cidadania industrial desenvolvida e almejada pelos partidos trabalhistas, sindicatos e partidos adeptos da social democracia.

Entre essas deficiências, é possível destacar a ausência de oportunidades, sejam elas relacionadas à proteção quanto a saúde, segurança no ambiente de trabalho, dispensas arbitrárias, ao desenvolvimento de habilidades por meio de treinamentos, a renda justa e estável, bem como a oportunidade de possuir representação coletiva, através de sindicatos, por exemplo.

Outro ponto de análise é o grande número de trabalhadores temporários, em meio período, profissionais de centrais de teleatendimento e estagiários, grupos que demonstram, respectivamente, redução de renda, maior exploração, alienação e mão-de-obra barata. Cada um à sua maneira, é capaz de demonstrar a precariedade e insegurança no ambiente de trabalho, visto que há a realização de atividades, na

⁵ STANDING, Guy. O Precariado – A Nova Classe Perigosa. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2017. p.22-23.

⁶ Ibid., p.23

⁷ Ibid., p.23

maioria das vezes, que não serão proveitosas para o desenvolvimento de carreira ou identidade do trabalhador.

Standing pontua que é intrínseco à humanidade se definir pelo o que é ou faz. Tendo em vista que o precariado não se sente pertencente a nenhuma comunidade capaz de trazer estabilidade social e emocional, este não possui memória social, podendo-se afirmar que o precariado não apenas existe por si só, mas também se define pelo o que não é⁸.

É possível interpretar que fazer parte do precariado vai além de possuir proteções trabalhistas insignificantes, vínculos empregatícios inseguros ou temporariedade⁹. É não possuir noções de carreira, identidade profissional sólida e direitos aos benefícios das empresas ou estatais. Tal fato ocorre por causa do modelo neoliberal que enaltece e fomenta a competitividade, flexibilidade e meritocracia.

Aliando a falta de compromisso político à alienação é que chegamos à justificativa de Standing para o fato de o precariado ser uma classe perigosa. Visto que não necessariamente estão organizados e em busca de seus direitos, esta classe cada vez mais crescente é um terreno fértil para ansiedades e insatisfações, muitas vezes responsabilizando outros grupos por sua condição indigna.

Migrantes, imigrantes e pessoas que recebem benefícios sociais podem ser alguns alvos da raiva do precariado, que não percebe que, na verdade, a sua fragilidade e insegurança são resultantes da estrutura política, econômica e social.

Coadunando com essa ideia, Graça Druck¹⁰ afirma que o capitalismo atual é pautado na acumulação flexível, em que a globalização do capital em níveis inéditos

⁸ STANDING, Guy. O Precariado – A Nova Classe Perigosa. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2017. p.46.

⁹ Ibid., p.47.

¹⁰ graduada em Economia na Faculdade de Ciências Econômicas pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (1975), mestrado em Ciência Política pela Universidade Estadual de Campinas (1989) e doutorado em Ciências Sociais no Programa de Pós Graduação em Ciências Sociais pela Universidade Estadual de Campinas (1995). Realizou pós-doutorado na Université Paris XIII (2006/2007). Atualmente é professora Titular do Programa de Pós-graduação em C. Sociais da FFCH da Universidade Federal da Bahia, pesquisadora do CRH/UFBA e do CNPq. Tem experiência na área de Sociologia, com ênfase em

gera uma “hegemonia do setor financeiro”¹¹, que passa a extrapolar para todas as áreas da sociedade, por meio da flexibilização e da precarização do trabalho. De acordo com Druck:

(...) a crescente flexibilidade do trabalho, em todo o mundo capitalista, evidenciada na subcontratação (terceirização), no emprego temporário, nas atividades autônomas, na informalidade, nas cooperativas de trabalho e em outras formas de trabalho assalariado disfarçado¹²-práticas flexíveis de emprego e dos mercados de trabalho-constituem formas concretas de flexibilização que se difundem em todas as atividades e lugares, associadas a processos de desindustrialização (...) num contexto de hegemonia da lógica financeira, que exige maior mobilidade para os capitais e processos produtivos menos rígidos e cada vez mais flexíveis, estimulados por investimentos e resultados de curto prazo.¹³

Graça Druck possui discurso consonante ao de Standing ao explicar a razão do fenômeno da precarização do trabalho como um produto do atual processo do capitalismo que se baseia na vulnerabilidade social, substituindo a estabilidade do assalariamento que era padrão no modelo fordista pela insegurança do trabalho precário, retirando referências e vínculos do trabalhador, que se torna vulnerável do ponto de vista de sua condição social.

Indo além, a economista assegura que tal situação de fragilidade do trabalhador é uma estratégia de dominação do capital, visto que, ao mesmo tempo em que o capitalismo cria o desemprego estrutural, é inculcada a ideia de que é preferível um

Sociologia do Trabalho, atuando principalmente nos seguintes temas: trabalho, flexibilização, precarização, reestruturação produtiva, terceirização, informalidade e sindicatos.

¹¹ DRUCK, Maria da Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? Caderno CRH: Revista do Centro de Recursos Humanos da UFBA, n. 1, Salvador, UFBA, 2011, p. 37-57.

¹² A Recomendação nº 198 da Organização Internacional do Trabalho, que trata sobre as Relações de Trabalho traz no seu tópico 4 a determinação de que deve haver políticas nacionais que incluam medidas para “b) combater as relações de trabalho disfarçadas no contexto de, por exemplo, outras relações que possam incluir o uso de outras formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro *status* legal, notando que uma relação de trabalho disfarçado ocorre quando o empregador trata um indivíduo diferentemente de como trataria um empregado de maneira a esconder o verdadeiro *status* legal dele ou dela como um empregado, e estas situações podem surgir onde acordos contratuais possuem o efeito de privar trabalhadores de sua devida proteção; c) garantir padrões aplicáveis para todas as formas de acordos contratuais, incluindo aqueles envolvendo múltiplas partes, de modo que os trabalhadores empregados tenham a devida proteção.”

¹³ DRUCK, M. G. [Flexibilização e Precarização: formas contemporâneas de dominação do trabalho](#). Cadernos do CRH (UFBA), Salvador, v. 37, p. 12-13, 2002.

trabalho com condições precárias a estar desempregado, sem dar chances de reação ao trabalhador¹⁴.

Standing justifica o crescimento do precariado justamente pelo fato de a economia de mercado basear-se no individualismo e na competitividade, transformando as instituições e políticas de modo que houvesse crescimento econômico a qualquer custo, através da “mercadorização”¹⁵. Agente importante para fragmentar ainda mais a classe trabalhadora foi a terceirização.¹⁶

Foi nesse contexto, inclusive, que surgiu o conceito de terceirização¹⁷, instituto central e fundamental para viabilizar a reestruturação produtiva do final dos anos 1970, que atendia aos interesses empresariais que desejavam contratos flexíveis, sendo assim uma forma de dominação do capital sobre o trabalho e meio mais eficaz de reestruturar, gerir e organizar a produção.

Guy Standing declara que o questionamento mais importante a ser feito acerca do precariado, considerado por ele uma nova classe, perigosa e em formação, é para onde ele está levando a nossa sociedade. Reitera ainda, que qualquer indivíduo está sujeito a entrar para o precariado. Alguns são conduzidos a ele, outros entram por vontade própria, na esperança de ser o rito de passagem para algo melhor ou como resultado de alguma adversidade. Migrantes, jovens e mulheres são alguns dos grupos mais propensos a ingressarem nesta classe.

¹⁴ DRUCK, Maria da Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? Caderno CRH: Revista do Centro de Recursos Humanos da UFBA, n. 1, Salvador, UFBA, 2011, p.44.

¹⁵ A “mercadorização” é entendida como uma característica central da globalização a ser aplicadas nas políticas, instituições, sistemas educacionais, empresas, trabalho, família, em suma, em todos os ramos da sociedade, em que tudo deveria ser tratado com uma mercadoria submetida às demandas do mercado.

¹⁶ STANDING, Guy. O Precariado – A Nova Classe Perigosa. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2017, p.50.

¹⁷ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. A terceirização no século XXI. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 79, n. 4, p. 232-244, out./dez. 2013.

1.1.1 Mulheres e jovens no precariado

Concomitantemente à globalização, surge uma tendência que Standing denomina “feminização”¹⁸ do trabalho. Tal nomenclatura possui dúplice definição, já que se trata do aumento do número de mulheres empregadas e da quantidade de empregos flexíveis, tradicionalmente supridos por mulheres.

Este cenário não é convertido em melhorias em termos de renda ou condições de trabalho, mas ao contrário, reflete o avanço dos serviços, da presença de mulheres, normalmente jovens, em áreas de preparação de exportações e da informalidade dos empregos.

As mulheres ficam alocadas em posições subalternas, normalmente temporárias e com baixos salários, já que não sendo consideradas chefes de família, não precisavam ser remuneradas como tal, além do fato de que sua permanência duradora no emprego não era esperada. Deste modo, no mundo todo, a presença das mulheres no mercado de trabalho passou a contribuir para o aumento do precariado. Utilizando o exemplo do que ocorre no Japão, aponta Standing:

A desigualdade de gênero é um legado cultural que tem alimentado um precariado de gênero, em que as mulheres estão concentradas em postos de trabalho temporários, de baixa produtividade, resultando em um dos maiores diferenciais salariais entre homem-mulher no mundo industrializado.¹⁹

Tal reflexão facilmente se aplica a outros países, e pode-se inferir que, assim como a duplicidade do termo “feminização”, há que se refletir que a exploração feminina também é dupla ou até mesmo tripla, uma vez que com a característica de flexibilidade do trabalho desenvolvido pelas mulheres, espera-se que elas continuem cumprindo o papel doméstico, historicamente atribuído a elas, concomitantemente ao trabalho produtivo, podendo ainda ter a incumbência de cuidar dos idosos da família.

Harvey pondera que:

¹⁸ STANDING, Guy. O Precariado – A Nova Classe Perigosa. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2017, p.98.

¹⁹ Ibid., p.100.

Os efeitos são duplamente óbvios quando consideramos a transformação do papel das mulheres na produção e nos mercados de trabalho. Não apenas as novas estruturas do mercado de trabalho facilitam muito a exploração da força de trabalho das mulheres em ocupações de tempo parcial, substituindo assim trabalhadores homens centrais melhor remunerados e menos facilmente demitíveis pelo trabalho feminino mal pago, como o retorno dos sistemas de trabalho doméstico e familiar e da subcontratação permite o ressurgimento de práticas e trabalhos de cunho patriarcal feitos em casa.²⁰

O trabalho doméstico ou desempenhado em favor de crianças, idosos ou doentes, tradicionalmente direcionado às mulheres normalmente não era remunerado e, portanto, não era considerado trabalho, uma vez que sua realização ocorre em ambiente privado. Apenas o trabalho fora do ambiente doméstico, na esfera pública deveria ser valorizado e visto como libertador, por isso, colocar mulheres em postos de trabalho deveria ser tratado como uma medida de libertação feminina.

É possível inferir que ao não remunerar os trabalhos domésticos, a exploração do capital se funde à exploração de gênero, uma vez que a subalternação da mulher mostrasse como fundamental instrumento de perpetuação do domínio tanto do capital quanto do patriarcado. O primeiro era viabilizado porque o trabalho doméstico feminino permitia o trabalho no mundo assalariado dos outros membros da família, a qual deveria ser cuidada e desenvolvida pelas mulheres. Já o segundo era consolidado porque a função reprodutora das mulheres era vista como essencial para a criação de futuros novos trabalhadores.

Ademais, pode-se perceber a manifestação da hierarquia de gênero que desvaloriza o trabalho feminino de modo a justificar as imensas disparidades na divisão sexual do trabalho que mantinha as características patriarcais, em que o homem se mantinha como provedor familiar, enquanto a mulher exercia apenas um papel de complementaridade.

No Brasil, o cenário indica que há um contínuo crescimento da força de trabalho feminina, ao mesmo tempo em que a segregação e precarização do trabalho é mantida, com salários das mulheres inferiores aos dos homens, concentração em empresas de

²⁰ HARVEY, D. - Condição Pós-Moderna. Edições Loyola, São Paulo, 1992. p.146.

pequeno porte e terceirizada, desacordo entre a escolaridade e o cargo ocupado e pouco impacto das novas tecnologias na redução das disparidades de gênero.

Importante salientar que, nesse mesmo período, meados do século XX, surge uma nova onda feminista²¹, em busca de independência socioeconômica e direitos iguais para as mulheres, não apenas em termos salariais ao desempenhar trabalhos análogos aos dos homens com remuneração bastante inferior, mas também em busca do direito ao voto, da reforma das leis de família, que mantinham as mulheres em posições subalternas em todos os aspectos da sociedade.

A divisão sexual do trabalho é uma construção social e existe desde os primórdios da terra, mas muda de acordo com o contexto histórico e a sociedade em que está inserida. Na década de 1970 passou a ter maior embasamento teórico com o movimento feminista. Mais importante que constatar a existência de desigualdades entre os sexos, é entender porque essa disparidade é perpetuada como ferramenta de exploração ainda maior do capital.

Em sendo a mulher inserida no mercado de trabalho, o capital não se mostra interessado em emancipar a mulher do patriarcado, mas em acumular valor, visto que oferece posições temporárias, com baixos salários, sem estabilidade ou garantias, apenas mantendo a posição inferior que a mulher era colocada pelas relações sociais tradicionais do patriarcado. Preconiza Cláudia Mazzei Nogueira:

Nos termos de Marx, o trabalho doméstico não objetiva a criação de mercadorias, mas a criação de bens úteis indispensáveis para a sobrevivência da família. E essa é uma das diferenças essenciais entre o trabalho assalariado e trabalho doméstico, pois enquanto um está vinculado ao espaço produtivo, ou seja, criando mercadorias e consequentemente gerando valores de troca, o outro está relacionado à produção de bens úteis necessários para a reprodução dos próprios componentes da família, permitindo, em grande medida, que o capital também se aproprie, mesmo que indiretamente, da esfera da reprodução.²²

²¹ Ibid., p.132.

²² Nogueira, C. M., A Feminização no Mundo do Trabalho: entre a emancipação e a precarização, Autores Associados, Campinas - SP, 2004. p. 1-40.

Uma reformulação da divisão sócio-sexual do trabalho é fundamental, ao mesmo tempo em que se contrapõe aos interesses capitalistas. Manter as mulheres subordinadas é essencial para dominar o trabalho feminino no espaço produtivo e também no reprodutivo. Desta forma, as mulheres possuem duplo desafio, devendo combater a opressão do capital sobre o trabalho e dos homens sobre as mulheres.

É possível concluir que as mulheres têm expandido o precariado, tanto por estarem se inserindo cada vez mais no mercado de trabalho, com flexibilidade e salários mais baixos, quanto pelo fato de estarem substituindo muitos homens em empregos, justamente pelo motivo anterior. Os homens têm que se adequar a níveis inferiores e a ideia de estabilidade e progresso masculino incutida pela sociedade patriarcal passa a ser questionada.

O cenário de precariedade afeta a juventude mundial na faixa etária de 10 a 24 anos, que, segundo relatório de 2014 do Fundo das Nações Unidas para a População (UNFPA),²³ representa 25% da população mundial, 1,8 bilhão de pessoas, o que se considera um recorde histórico. De acordo com o estudo da UNFPA²⁴, 90% dos jovens estão localizados em países em desenvolvimento, onde os obstáculos para inserção produtiva no mercado de trabalho são enormes.

Tendo em vista o crescimento de taxas de desemprego juvenil, projeções²⁵ mostram que em 2019 o número de desempregados entre os jovens será de aproximadamente 12,8%, em um cenário socioeconômico de empregos com baixa qualidade, informais, temporários, que acarretará em uma desmotivação avassaladora entre os jovens.

²³ UNFPA - Presente em cerca de 150 países - representando 80 por cento da população mundial -, o Fundo de População das Nações Unidas é a agência líder da ONU dedicada a contribuir para um mundo onde cada gravidez seja desejada, cada parto seja seguro e cada jovem possa alcançar seu pleno desenvolvimento. O UNFPA amplia as possibilidades para as mulheres e jovens desfrutarem de uma vida produtiva e saudável.

²⁴ Estudo da UNFPA- <http://www.unfpa.org.br/novo/index.php/noticias/releases/913-relatorio-do-unfpa-aponta-que-a-populacao-mundial-de-1-8-bilhao-de-jovens-e-a-chave-para-o-desenvolvimento-global>

Acesso em: 12/10/2017.

²⁵ <http://www.oit.org.br/content/progressos-no-emprego-juvenil-foram-cancelados-por-recuperacao-muito-lenta-diz-oit> Acesso em: 12/10/2017

A juventude sempre se inseriu no mercado de trabalho em posições precárias com o objetivo de se desenvolver e crescer aos poucos. Muitos querem realizar uma carreira. Porém, o que se percebe cada vez mais é que os jovens têm saído das universidades sem perspectivas de ocupar empregos estáveis como ocorria com a geração anterior. Atualmente são oferecidos empregos com longos períodos de experiência, com menos benefícios e salários mais baixos, instaurando a insegurança entre esse grupo.

Muitos jovens passam a rejeitar a ideia de uma vida dedicada ao trabalho, em que o estresse é cada vez mais comum e o retorno financeiro e a qualidade de vida não são garantidos. Por isso, pesquisas internacionais de opinião pública ²⁶mostram que aproximadamente dois terços dos jovens prefeririam ser autônomos para controlarem seu próprio tempo e ritmo de trabalho.

Não obstante, os interesses empresariais e políticos não viabilizam essa realidade, e o que se analisa é o crescimento maior de desemprego entre jovens e de trabalhos temporários e parciais com o esvaecimento das expectativas de renda. A conjuntura que se apresenta é de uma juventude que está sendo tragada pelo precariado e que não possui expectativas de deixá-lo, como explica Standing de forma clara e objetiva:

(...) criou três desafios para os jovens de hoje. Eles viram seus pais perderem o status, a renda, o orgulho e a estabilidade; não têm modelos para imitar; deslocam-se à deriva para dentro das armadilhas da precariedade, com empregos de baixos salários intercalados a períodos de desemprego e ociosidade forçada.²⁷

Para os jovens que concluem o ensino superior, o dilema se encontra no fato de que, muitas vezes, contraem dívidas antes mesmo de se formarem, pela falta de acesso à educação pública de qualidade em muitos países. Além disso, potenciais empregadores veem tais dívidas com desconfiança, questionando a confiabilidade desses jovens endividados. Outra preocupação está entre buscar seus reais objetivos, pelo qual dedicaram seus estudos e a necessidade de renda que faz com que aceitem trabalhos temporários para se manter e pagar as dívidas.

²⁶ STANDING, Guy. O Precariado – A Nova Classe Perigosa. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2017.p.107.

²⁷ Ibid., p.109.

Enquanto para alguns jovens a permanência temporária no precariado pode significar um trampolim para ascensão social, a maioria acredita que o futuro será sempre de empregos temporários, com instabilidade e segurança, sem esperança de uma carreira bem sucedida. O resultado é uma frustração e desilusão da juventude, que mesmo querendo dedicar a vida inteira ao trabalho, não quer que este seja instrumento de alienação.

1.1.2. Influência das novas tecnologias no precariado

A tecnologia sempre foi um recurso para viabilizar a produção e circulação de bens e serviços²⁸, mas foi a partir da Terceira Revolução Industrial que as novas tecnologias de informação e comunicação surgem criando a sociedade da informação. Avançando mais um pouco, chega-se ao momento atual, em que a Quarta Revolução Industrial desenvolve-se cada vez mais rápido, juntamente com o mundo digital, causando grandes impactos no mundo do trabalho.

De acordo com relatório do Fórum Econômico Mundial de 2016 intitulado o “Futuro do Trabalho”,²⁹ a Quarta Revolução Industrial será responsável pela eliminação de cinco milhões de empregos nos próximos cinco anos, devido a mudanças no “mercado de trabalho disruptivo”³⁰ e a emergência de tecnologias como biotecnologia, inteligência artificial, robótica avançada, nanotecnologia, etc.

O impacto dessa nova Revolução Industrial será no desenvolvimento geopolítico, socioeconômico e demográfico, sendo a natureza do trabalho, que tende a ser cada vez mais flexível, o principal impactado, segundo dados.³¹

²⁸ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. A terceirização no século XXI. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 79, n. 4, p. 232-244, out./dez. 2013.

²⁹ The Future of Jobs-Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution- disponível em: http://www3.weforum.org/docs/WEF_FOJ_Executive_Summary_Jobs.pdf. Acesso em 12/11/2017.

³⁰ Ibid., p. 1- Tradução própria.

³¹ Ibid., p. 2.

O mundo digital exige rapidez e flexibilidade e os empregos tornam-se eletrônicos, passando a uma tendência de “sob demanda” e desaparecendo a relação empregador-empregado. Tendo em vista o fortalecimento da ideia flexibilidade, vem a insegurança, visto que não há mais que se falar em garantias ou benefícios. Desta forma, é possível concluir que se cria um aumento do precariado à medida que a barreira entre mundo físico, digital e biológico é quebrada com a Quarta Revolução Industrial.

Guy Standing pontua que a conectividade contínua tende a produzir mentes precarizadas³² e que a “interatividade ininterrupta é o ópio do precariado³³”, já que como o precariado não possui domínio sobre o próprio tempo, tende a ser mais exposto aos vícios do mundo digital. Além disso, é possível perceber como o cenário tecnológico programa nosso pensamento e comportamento:

O precariado não se mostra ainda como uma classe organizada que busca ativamente seus interesses, em parte porque **aqueles que nele se encontram são incapazes de controlar as forças tecnológicas que enfrentam**. Há um indício crescente de que a parafernália eletrônica que permeia cada aspecto de nossas vidas vem exercendo um **impacto profundo no cérebro humano**, na maneira como pensamos e, de forma ainda mais assustadora, **na nossa capacidade de pensar**. O que é compatível com a ideia de precariado.³⁴
(grifou-se)

Com a conectividade permanente, deixam de existir locais e horários de trabalho delimitados, o que aumenta a insegurança e a ausência de liberdade do precariado. No início de 2017, a França foi pioneira em adotar proteções legais ao empregado ao lhe garantir o direito de desconexão do trabalho fora de seu horário, para que seja, efetivamente possível desfrutar de seu tempo de descanso.

No Brasil ainda não há legislação regulamentando o direito à desconexão do empregado, mas há decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho e do TST³⁵ que

³² STANDING, Guy. O Precariado – A Nova Classe Perigosa. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2017, p.194.

³³ Ibid., p.199.

³⁴ Ibid., p.39.

³⁵ "A concessão de telefone celular ao trabalhador não lhe retira o direito ao recebimento das horas de sobreaviso, pois a possibilidade de ser chamado em caso de urgência por certo limita a sua

corroboram com a ideia e o artigo 6º da CLT³⁶ prevê que as horas extraordinárias ou de sobreaviso são devidas ao trabalhador.

Cabe questionar até que ponto tal medida seria eficaz em médio e longo prazo, visto que ficou claro até aqui que a tendência é que não haja mais subordinação empregador-empregado ou estabilidade, mas temporariedade e uma suposta autonomia do prestador de serviços.

Outro aspecto a ser destacado é a prática cada vez mais corriqueira de controle panóptico³⁷, que invadem a privacidade e a intimidade do indivíduo por meio das redes sociais, principalmente, e no âmbito profissional, já que ferramentas panópticas estão sendo utilizadas como estratégias para contratar, dispensar, promover ou disciplinar. O precariado fica bem exposto a essa dissipação da privacidade no trabalho e muitas vezes ou não se dão conta dessa estratégia de controle ou não possuem maneiras eficazes de lutar contra ela.

Um exemplo da eliminação das barreiras de privacidade e de aumento de dependência do precariado à tecnologia é a Uber. A empresa nega ser de transportes e se autodenomina meramente uma empresa que conecta motoristas e passageiros. No entanto, vende-se uma falsa ideia de liberdade³⁸ de trabalho aos motoristas e seu *modus operandi* se camufla na ideia de que os motoristas são parceiros da empresa, quando na verdade há um controle contínuo dos cadastrados no aplicativo.

liberdade de locomoção e lhe retira o direito à desconexão do trabalho." (*processo 64600-20.2008.5.15.0127*)

³⁶ Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. ([Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011](#))

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. ([Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011](#))

³⁷ O controle panóptico dá-se por meio de instrumentos tecnológicos de invasão da privacidade, que objetivam, sobretudo, o monitoramento comportamental como uma estratégia de moldar pessoas e seus comportamentos de modo a torná-las mais submissas e obedientes. Tal prática iniciou-se nas ideias de Jeremy Benthan, e, atualmente, inúmeras empresas já se utilizam da vigilância para controlar seus empregados, tanto em produtividade quanto em comportamento.

³⁸ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. "O Caso Uber e o Controle por Programação: de carona para o Século XIX". In LEME, Ana Carolina Paes et al. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: Ltr, 2017, p. 143.

O controle se manifesta acerca do modo como os motoristas devem agir com os passageiros, qual a localização exata de onde estão, qual é o mínimo de horas necessárias a serem trabalhadas semanalmente para que alcancem um salário razoável, além de serem dependentes da avaliação dada pelos passageiros para serem permitidos ou não de continuar trabalhando.

Há uma imposição do preço do serviço, que é baseado e distribui os motoristas de acordo com a demanda. Desta forma, há um controle tanto empresarial, já que há uma redução drástica dos preços para dismantelar a concorrência, simultaneamente à um controle do tempo do motorista, que com a baixa remuneração, deve ficar mais tempo disponível ao aplicativo³⁹. Há ainda o controle das notas dadas pelos passageiros aos motoristas, conforme analisado por Carelli:

Essa moderna técnica, que inclusive deixa a ficção científica como forma de controle social para assustadoramente invadir a vida real como cerceamento de liberdade é realizada para o controle dos trabalhadores. Deixando no passado a forma idealizada por Bentham para o panóptico, o controle agora, ao invés de ser centralizado por um vigia em uma torre com visão periférica, está agora multiplicado e disperso em várias instituições de controle, vários vigias, como já previa Foucault.⁴⁰

Desta forma, é possível concluir que práticas como a eliminação de candidatos a empregos com insatisfatório histórico de crédito; testes hormonais para analisar se o candidato possui fácil adequação ao ambiente e equipe de trabalho; vigilância eletrônica e análise honestidade do empregado por meio de sinais verbais e comportamentais; exigência de assinatura de termo de renúncia à privacidade sobre qualquer dado que esteja no computador da empresa estão se tornando mais comuns e são apenas algumas das ferramentas de controle físico e emocional do trabalhador pelo capital.

³⁹ Ibid., p.142

⁴⁰ Ibid., p.143

2. O PRECARIADO NO BRASIL

2.1. O precariado segundo Ruy Braga

O sociólogo Ruy Braga ⁴¹ afirma que a precariedade constitui a relação salarial, sendo uma consequência da mercantilização do trabalho, do viés capitalista da divisão do trabalho e da falta de regras na reprodução do capital.⁴² Segundo ele, o precariado é o proletariado precarizado, isto é, parte da classe trabalhadora sujeita à maior subordinação e exploração que está inserida em condições degradantes:

Por três razões principais, essa definição parece-nos mais acertadas do que aquela adiantada por Castel e Standing. Em primeiro lugar, ela permite-nos localizar o precariado *no coração do próprio modo de produção capitalista* e não como um subproduto da crise do modo de desenvolvimento fordista. Em segundo lugar, ela enfatiza a dimensão histórica e relacional desse grupo como *parte integrante da classe trabalhadora*, e não como um amálgama intergeracional e policlassista que assumiria de maneira progressiva a aparência de uma nova classe. Em terceiro lugar, em vez de retirar arbitrariamente a insegurança da relação salarial, essa noção possibilita-nos tratar a precariedade como uma *dimensão intrínseca ao processo de mercantilização do trabalho*.⁴³

A diferença do conceito de precariado para o de proletariado estaria no fato de a classe trabalhadora possuir grupos qualificados que se veem mais protegidos do desemprego, de baixas remunerações e de condições precárias, seja por políticas empresariais ou negociações sindicais, como as categorias mais elevadas do setor público, providas de qualificação e estabilidade, por exemplo.

⁴¹ Professor do Departamento de Sociologia da USP e ex-diretor do Centro de Estudos dos Direitos da Cidadania (Cenedic) da USP, é autor, entre outros livros, de *Por uma sociologia pública* (São Paulo, Alameda, 2009), em coautoria com Michael Burawoy, e *A nostalgia do fordismo: modernização e crise na teoria da sociedade salarial* (São Paulo, Xamã, 2003) e um dos organizadores de *Hegemonia às avessas: economia, política e cultura na era da servidão financeira* (Boitempo, 2010)

⁴² BRAGA, Ruy. A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista. São Paulo: Boitempo, 2012.

⁴³ *Ibid.*, p.18

Não devem, segundo o sociólogo, ser incluídos no precariado o lumpemproletariado e a população pauperizada. O primeiro grupo seria, de acordo com a visão Marxista, o “lixo de todas as classes”, também chamado de subproletariado⁴⁴, vítimas da degradação social que os retira da classe de origem e os torna sem consciência política e de classe, os tornando vulneráveis a movimentos antidemocráticos. Já o segundo grupo é composto por trabalhadores que se encontram em situação de miséria, normalmente porque perdem a utilidade para a exploração econômica quando se tornam doentes, incapacitados ou idosos.

Braga discorda de Guy Standing quanto ao conceito de precariado. Segundo ele, o precariado não é uma nova classe e a precariedade não é exterior à relação salarial, mas trata-se de uma categoria que está inserida no proletariado.

O precariado seria composto pelos setores mais explorados que se inserem na classe trabalhadora com as piores condições e remunerações, como os jovens e os que transitam entre a formalidade e a informalidade. Sofrem pela espoliação dos direitos sociais, sobretudo os direitos e benefícios trabalhistas e previdenciários e por não possuir representação sindical que os auxilie na busca por seus direitos.

Na visão de Braga, que nesse ponto coaduna com a opinião de Standing, o crescimento econômico dependeria, historicamente, da exploração e ampliação dos trabalhadores precarizados, sendo as mudanças estruturais do mercado mundial com a intensificação da flexibilidade diretamente proporcionais ao aumento das inseguranças e instabilidades dos trabalhadores.

2.2. Precariado brasileiro e política

No Brasil, o desenvolvimento capitalista e a industrialização se deram, no caso da indústria fordista com base na expansão dos setores precarizados da indústria e dos serviços, utilizando a mão-de-obra imigrante e migrante, proveniente sobretudo do

⁴⁴ Desempregados de longos períodos que raramente retornam ao mercado de trabalho e quando o fazem, é por meio do autoemprego, seriam um exemplo.

Nordeste do país. Com a rápida industrialização com aporte internacional aliada ao frágil movimento sindical, produziu-se o modelo fordista periférico. O individualismo do precariado migrante impediu uma real consciência da classe operária.

Com o aumento da presença dos migrantes provenientes de Minas Gerais e do nordeste em São Paulo devido à celeridade da industrialização, associou-se essa corrente migratória ao crescimento dos índices de violência e problemas infraestruturais. Assim, a segregação social e urbana recrudescceu, como destaca Ruy Braga:

Ao mesmo tempo, um novo padrão de periferização aprofundou ainda mais a segregação social e urbana. Como resultado, uma série de novas inseguranças sociais- dentre as quais destacavam- se a insegurança salarial, a insegurança no ambiente de trabalho e a insegurança habitacional- redefiniu a reprodução dessa precária cidadania fordista.⁴⁵

Segundo Braga, a influência rural no contexto urbano aliada à superexploração do trabalho intensificou a acumulação de capitais, resultando no modelo fordista periférico, em que a precariedade é intrínseca. No final da década de 70 a classe operária começou a se conscientizar e politizar, ao mesmo tempo em que o conflito trabalhista se limitou ao espaço das fábricas.

Com o início da consciência de classe veio a mobilização do precariado operário no sentido de se organizar de modo eficaz através de uma central sindical ou partido político. Tal fato culminou em manifestações em 1973 e 1974, paralisações em 1977 e 1978, um período de greves em que houve alinhamento da organização sindical com o interesse dos metalúrgicos em reivindicar melhores condições salariais e no ambiente de trabalho. O auxílio de grupos políticos considerados clandestinos à época foi fundamental, de modo a ameaçar o período de relativa estabilidade da ditadura militar.

É aproximadamente nesse período, da década de 1970 que surge personagem importante para a história recente da política brasileira, representante do precariado metalúrgico que atuava no ABC paulista. Migrante nordestino, o até então operário e

⁴⁵ BRAGA, Ruy. A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista. São Paulo: Boitempo, 2012. p. 83

sindicalista Luiz Inácio Lula da Silva. Lula, após anos de ativismo sindical, iniciou sua carreira política no bojo do movimento grevista e ao se unir a intelectuais, movimentos sociais e outros grupos, participa da fundação do Partido dos Trabalhadores ⁴⁶ em 1980.

Após se candidatar à presidência da República em três ocasiões, Lula só é eleito na quarta tentativa, iniciando no final de 2002 o lulismo, o que Ruy Braga considera ser uma “revolução passiva à brasileira” que se embasou em duas plataformas de consentimento do povo, o “consentimento passivo” e o “consentimento ativo”.⁴⁷

O “consentimento passivo” seria o das classes mais baixas que, seduzidas pelas políticas públicas de redistribuição de renda e dos pequenos aumentos salariais que vieram com o crescimento econômico, apoiaram o programa do governo. Já o “consentimento ativo” seria o deslumbramento dos dirigentes sindicais por ocupar posições na máquina do Estado e por passarem a controlar os fundos de pensão. Ruy Braga coaduna com o pensamento do sociólogo André Singer ao afirmar que:

(...) O programa Bolsa Família, a ampliação do sistema universitário federal com o patrocínio das cotas, o impulso na direção da “reformatização” do mercado de trabalho, a política de reajuste de salários mínimo acima da inflação, a retomada de investimentos em infraestrutura ou o incentivo ao consumo de massas por meio do crédito consignado, além de tantas outras políticas públicas promovidas pelo governo, de fato colaboraram para solidificar a aproximação do precariado brasileiro ao programa político petista.”

Durante o governo Lula, houve grande ampliação dos empregos formais com baixos salários, próximos a um salário mínimo e meio, alocados no terceiro setor da economia, que conseguiu absorver grande parte dos trabalhadores recentemente evadidos do pauperismo, isto é, da miséria.

⁴⁶ O Partido dos Trabalhadores surgiu como agente promotor de mudanças na vida de trabalhadores da cidade e do campo, militantes de esquerda, intelectuais e artistas. Foi oficializado partido político em 10 de fevereiro de 1980, pelo Tribunal Superior de Justiça Eleitoral. Defensor do socialismo democrático, o PT foi fundamental na mobilização social conhecida como Diretas Já, em 1984, que reivindicou eleições presidenciais diretas no Brasil. Fonte: pt.org.br.

⁴⁷ BRAGA, Ruy. A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista. São Paulo: Boitempo, 2012. p. 181

Nos anos 2000, cerca de 94% das novas vagas de emprego no mercado formal possuíam remuneração de até um salário mínimo e meio, sendo que o setor de serviços foi responsável por 2,3 vezes mais empregos que o setor industrial. Além disso, as profissões que mais tiveram crescimento foram de pessoas com diploma de ensino médio, aproximadamente 85%, com carteira assinada e mulheres.⁴⁸

É importante fazer uma regressão no tempo para analisar o período que antecedeu o movimento lulista e entender em qual contexto ocorreu o direcionamento para o precariado brasileiro atual. Na década de 1990, a abertura comercial aliada ao período de privatizações fez com que culminasse em um modelo pós fordista periférico, que trouxe ao país uma enorme desigualdade social e desemprego.

O objetivo das privatizações no período do governo de Fernando Henrique Cardoso era fomentar a acumulação de capital. Em meio a escândalos de favorecimento de grupos econômicos ligados ao governo, houve supressão de direitos trabalhistas, aumento do desemprego, enfraquecimento dos sindicatos e precarização dos trabalhadores, em geral. A economia brasileira enfim se introduz no neoliberalismo transformando-se em uma “*plataforma de valorização financeira internacional.*”⁴⁹

A estrutura social do país não estava preparada para inserção tardia na internacionalização de capital, culminando em um desenvolvimento de um terceiro setor padronizado, mecanizado e fragmentado, baseado na precarização do trabalhador, com o aumento das jornadas de trabalho e das terceirizações com o objetivo de potencializar o ganho de capital.

Com a deterioração do mercado de trabalho seguida pela alta concentração de renda, as relações trabalhistas no Brasil foram modificadas com o neoliberalismo. Com o domínio do capital financeiro, sob a regência da acumulação internacional, houve apropriação de rendas salariais e financeiras em meio ao crescimento econômico oscilante.

⁴⁸ BRAGA, Ruy. A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista. São Paulo: Boitempo, 2012. p. 182.

⁴⁹ Ibid., p. 184

A partir desse contexto, multiplicam-se as formas de contratação, há incremento da terceirização, da rotatividade nos empregos, contratos com prazo determinado, trabalhos autônomos, flexibilização das jornadas de trabalho, bem como a individualização deste, o que tornou ainda mais debilitada a proteção dos trabalhadores ou a organização coletiva.

2.1.1.1 Teletrabalho

Neste mesmo período do governo de Fernando Henrique Cardoso surge o teletrabalho, um fenômeno que merece destaque, já que é um ótimo exemplo em que se manifestam características do precariado brasileiro atual, produto do neoliberalismo, terceirização, privatização e financeirização do trabalho. O atendente de telemarketing ou teleoperadores exibem perfil precarizado, mal remunerado, com baixa ou ausente qualificação e em relações de trabalho que os impedem de se organizar coletivamente.⁵⁰

O teletrabalho seria uma atividade realizada através de meios telemáticos em que o resultado obtido ocorre fora do local de atuação do operador. A partir da década de 1980 passou-se a fazer a correlação do teletrabalho com o trabalho feminino, dada a flexibilidade que este tipo de atuação permite às mulheres com dupla ou tripla jornada de trabalho.

Com a facilitação do controle do trabalhador por meios digitais, esta forma de trabalho beneficia as empresas com maior competitividade e produtividade às custas do estresse físico e emocional dos teleoperadores, sendo um panorama comum, trabalhadores que desenvolvem doenças como tendinites, Lesões por Esforço Repetitivo (LER), doença de Ménière, infecções urinárias (o acesso à banheiros é limitado), calos vocais, hipertensão, obesidade e depressão.

É possível, segundo Rosenfield e Alves, dividir o teletrabalho em seis principais classificações, sendo que aqui, nos concentraremos no trabalho em empresas remotas ou off-shore, que seriam os telesserviços ou *call-centers* em que ocorre a instalação de

⁵⁰ Ibid., p. 187

escritórios com operadores de telemarketing ou a terceirização de outras empresas com funcionários nas mais diversas localidades do país ou do mundo, com mão-de-obra mais barata.⁵¹

A precarização desses trabalhadores se evidencia a partir de uma reunião de fatores, quais sejam, insalubridade no ambiente de trabalho, intervalos diminutos durante a jornada de trabalho, folgas e treinamentos insatisfatórios, intensificação do ritmo de trabalho e cobranças por cumprimento de metas.

Ruy Braga visa a refutar a ideia sustentada por muitos de que o trabalho em *call centers* é ocupado por trabalhadores qualificados que veem uma oportunidade temporária para obtenção de experiência até migrarem para posições que efetivamente lhes interessam. Desta forma, os próprios trabalhadores seriam os responsáveis pelo alto índice de rotatividade no setor.

Segundo o sociólogo tal pensamento exclui o evidente problema estrutural do mercado de trabalho brasileiro, além ser errôneo o fato de se considerar um diploma de ensino médio e os superficiais treinamentos que antecedem a teleatividade como alta qualificação.

Avançando novamente ao período lulista, chega-se a um cenário em que a quantidade de teleoperadores aumenta no Brasil, tendo como os principais perfis, jovens, mulheres e negros almejando a inserção no mercado de trabalho formal. As teleatividades têm caráter ininterrupto, demandando enorme disponibilidade dos trabalhadores e o resultado é o alto índice de intermitência.

O intenso ritmo de trabalho com controle extremo dos teleoperadores por seus supervisores e as más condições acarretam desgaste físico e emocional nos trabalhadores e o adoecimento em decorrência do trabalho é mais frequente entre mulheres, em comparação com os homens. Sendo a maioria das trabalhadoras jovens e não brancas, casos de abuso de poder dos supervisores, além de assédio sexual, são

⁵¹ ROSENFELD, Cinara; ALVES, Daniela A. de. “Teletrabalho”. In CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena (orgs.). *Dicionário de Trabalho e Tecnologia*. Porto Alegre: Zouk, 2011.

comuns, de modo que paralisações contra essas situações degradantes têm se tornado cada vez mais usuais.⁵²

2.1.1.2 Desgaste da democracia como consequência

Atualmente, o que se observa é uma dependência ainda maior do precariado pelo capital, visto que a ausência de crescimento econômico faz com que haja uma afronta aos direitos sociais, econômicos e políticos em uma tentativa desesperada de reestabelecer a economia. A consequência seria o aumento do precariado e da mercantilização do trabalho e do trabalhador.

Transformar o trabalhador em mercadorias é uma afronta direta à democracia e à liberdade. Segundo com Guy Standing, a fragilidade da democracia, a falta de engajamento político da juventude e a inclinação à direita são aliadas e preocupantes. De acordo com o economista, a alienação e a insegurança do precariado são terrenos férteis para políticas de ódio, já que pessoas insatisfeitas e inseguras produzem raiva.

A exemplo da Europa, em que a expansão de partidos de direita tem se intensificado com base no medo dos mais inseguros, criando um ambiente propício ao populismo e à rejeição de grupos tidos como ameaças, o Brasil caminha no mesmo sentido. O precariado perdeu ou teme perder o pouco que tem e reage agressivamente por não possuir o que Guy Standing denomina “ política de paraíso”, que se embasa na segurança básica e na liberdade.

No Brasil, não há dúvidas de que a insatisfação com a realidade do país já está presente há alguns anos e que, independentemente de quem está no poder, a sensação é de a realidade econômica, política e social não vai mudar tão cedo. A credibilidade da democracia se esvai cada vez mais à medida que as massas percebem que nunca foram

⁵² BRAGA, Ruy. A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista. São Paulo: Boitempo, 2012. p. 211.

realmente valorizadas pelo sistema democrático, que nunca foi, de fato, “do povo, pelo povo, para o povo”⁵³, mas sempre reproduziu um cenário de injustiças e desigualdades.

No Brasil, há que se destacar a relação entre o precariado e o jogo político eleitoral nos governos Lula e Dilma Rousseff. O comportamento eleitoral dos setores médios com o Governo Federal foi bem conturbado. Razões como o aumento da inflação de serviços que influencia nesse setor, bem como a diminuição da desigualdade da parte mais pobre da população em relação à classe média tradicional (devido às políticas públicas do governo petista) foram determinantes.

O subproletariado, por outro lado, se manteve favorável ao governo. O grupo que merece mais atenção é a faixa da população entre dois e cinco salários mínimos, que nas últimas eleições presidenciais, em 2014, se mostraram indecisas em relação a qual agenda política apoiar.

À época, o grupo acima mencionado, em sua maioria composto pelo precariado precarizado, possuía como principais características o emprego em condições não ideais, residência, sobretudo, em periferias, dependência do transporte, saúde e educação públicos, e a ideia de que a educação seria a única forma de manter o desenvolvimento, ainda que limitado do último período. Apesar dos atritos e insatisfação, esse grupo foi o que determinou a vitória de Dilma Rousseff nas eleições de 2014.

A deflagração da operação Lava Jato foi o estopim para o colapso do governo Dilma, ao mostrar as feridas abertas de um sistema político unipartidário quando se trata de corrupção e desinteresse pelo povo. Aliadas à isto, políticas econômicas desacertadas afundaram o PIB do país como não era visto há anos, o desemprego começou a crescer, ao contrário da popularidade do Governo, abrindo espaço para o oportunismo de partidos aliados.

⁵³ Trecho de famoso discurso proferido pelo primeiro presidente dos Estados Unidos da América, Abraham Lincoln, em que é dito que a nova nação unificada teria liberdade e igualdade para todos os cidadãos.

Muito se discute se houve ou não um golpe de Estado em 2016, mas o que é unanimidade é que a corrupção foi determinante para o cenário que culminou no “muito midiático- político e pouco jurídico” processo de impeachment da presidente Dilma Rousseff.

O papel midiático foi essencial no processo e a opinião pública moldou o resultado, em um clássico exemplo do que Guy Debord denominou “Sociedade do Espetáculo⁵⁴”. Espetacular foi não apenas o comportamento da mídia ao direcionar o pensamento das grandes massas, mas também a forma como alguns empresários, juristas, políticos e até mesmo o próprio STF construía a aparência de legalidade ao que ocorria.

Conforme ressaltado em artigo acadêmico sobre a atuação da mídia como um “quarto poder”, temos:

O espetáculo age em prol do sistema político-econômico de forma tão contundente que este já não pode ser dissociado daquele. “As necessidades sociais não podem encontrar satisfação senão pela sua mediação”⁵⁵. Vislumbra-se, assim, **a fusão da Mídia** – personificada por seus meios de comunicação – **com o próprio Estado Moderno**, que não teria como continuar enquanto centro de poder senão por meio das vias de comunicação instantânea. **O que se tem, portanto, é a acumulação de poderes – comunicação e gestão pública.**⁵⁶ (grifou-se)

Assim, pode-se concluir que não foi a primeira vez e nem será a última que a mídia exerceu seu poder em um processo político no Brasil, atuando com sua influência em prol da alienação em conjunto com a aliança política-empresarial que precisa materializar seus objetivos a qualquer preço, expondo uma democracia frágil e instável, se é que já foi diferente em algum momento.

⁵⁴ DEBORD, GUY. A sociedade do espetáculo. Tradução Ilha do Mel. Rio de Janeiro: Contraponto Editora, 2003. p. 17

⁵⁵ Ibid., p. 22.

⁵⁶ GALLO, Clara Freitas; SILVA, Isabelle Menezes Vieira; VIEIRA, Julia. A mídia e o quarto poder.

3. INFLUÊNCIAS DA REFORMA TRABALHISTA NO PRECARIADO BRASILEIRO

3.1. Questões introdutórias: breve histórico do Direito do Trabalho no Brasil.

O primeiro momento em que houve relevante evolução no Direito do Trabalho brasileiro foi entre 1888 e 1930, época em que a relação de emprego se concentrava na agricultura cafeeira e na iniciante industrialização dos maiores centros urbanos, Rio de Janeiro, então capital do país e São Paulo.⁵⁷

Durante este período, o movimento operário se iniciava e ainda não era capaz de exercer muita pressão e há aqui o surgimento de algumas normas justralhistas esparsas, que passam a se aproximar de questões sociais. Um exemplo foi o decreto 1.162, de 12/12/1980 que deixou de tipificar a greve como um ilícito penal, passando a punir apenas eventuais atos violentos no movimento grevista.

O segundo marco na evolução do Direito do Trabalho foi o período de institucionalização deste, que se iniciou em 1930 e durou 15 anos em um período bastante intervencionista e autoritário, que impediu que houvesse uma sistematização e se prolongou com base autoritária e corporativista até 1988.

Em 1988 volta do regime democrático e com ele, um novo período de transição democrática do Direito do Trabalho que manteve algumas “contradições antidemocráticas”⁵⁸ no texto original da Constituição de 88 tais como a manutenção da unicidade e o sistema de enquadramento sindical (art. 8º, II, Constituição da República/88) e a representação corporativa classista na Justiça do Trabalho na antiga redação dos artigos 111 a 116 da Constituição.

⁵⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2014.

⁵⁸ Ibid., p.116

Entre os principais avanços notados estão a expansão da Justiça do Trabalho para o interior do país, a criação de novas atribuições ao Ministério Público do Trabalho, incentivo e reconhecimento das negociações coletivas através dos sindicatos dos trabalhadores, que passaram a ter autonomia para se organizar e administrar sem a intervenção do Estado.

A Constituição de 88 abandonou o individualismo e unificou direitos individuais e coletivos, equiparou direitos entre os empregados urbanos, rurais e avulsos, estendeu os direitos das empregadas gestantes, aumentou o período do aviso prévio e o FGTS passou a valer para todos os empregados.

Apesar da criação de princípios, normas e institutos que fortaleceram o Direito de trabalho no país, a década de 1990 foi marcada pela influência neoliberal que visava à intervenção mínima do Estado para alcançar crescimento econômico. Fazia parte da agenda neoliberal a pressão por maior flexibilização das leis trabalhistas, com redução de direitos e garantias laborais.

É importante ressaltar que o valor social do trabalho é um dos fundamentos do Estado democrático de direito, devido a sua relevância social e econômica. Juntamente com a dignidade da pessoa humana e, por isso, sem condições justas e dignas de trabalho, a base da nossa democracia é fraca.

3.1.1 Direitos fundamentais e princípios do Direito do Trabalho: conceitos

Direitos Fundamentais são os direitos positivos dotados de universalidade, inviolabilidade, irrenunciabilidade, imprescritibilidade, inalienabilidade, efetividade, complementariedade e interdependência, assegurados pela ordem constitucional, conforme estabelece Ingo Sarlet:

Em que pese sejam ambos os termos (“direitos humanos” e “direitos fundamentais”) comumente utilizados como sinônimos, a explicação corriqueira e, diga-se de passagem, procedente para a distinção é de que o termo “direitos fundamentais” se aplica para aqueles direitos do ser humano

reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional positivo de determinado Estado, ao passo que a expressão “direitos humanos” guardaria relação com os documentos de direito internacional, por referir-se àquelas posições jurídicas que se reconhecem ao ser humano como tal, independentemente de sua vinculação com determinada ordem constitucional, e que, portanto, aspiram à validade universal, para todos os povos e tempos, de tal sorte que revelam um inequívoco caráter supranacional (internacional).⁵⁹

Há ainda os princípios especiais do direito mais preponderantes, que são: i) princípio da proteção; ii) princípio da norma mais favorável; iii) princípio da imperatividade das normas trabalhistas; iv) princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas; v) princípio da condição mais benéfica; vi) princípio da inalterabilidade contratual lesiva; vii) princípio da intangibilidade salarial; viii) princípio da primazia da realidade sobre a forma; ix) princípio da continuidade da relação de emprego.⁶⁰

O princípio da proteção é tido pela maioria da doutrina como o princípio cardeal do direito do trabalho e traz a ideia da tutela e confirmação da reconhecida desigualdade de poder e socioeconômica entre os sujeitos da relação de emprego. Segundo Mauricio Godinho Delgado, abarca quase todos os princípios especiais do Direito Individual do Trabalho.

Já o princípio da norma mais favorável estabelece que o operador do direito deve sempre escolher a regra que melhor beneficie o trabalhador, visto sua hipossuficiência. Tal opção deve se dar em três momentos diferentes, a saber, ao elaborar a norma, quando houver conflito entre normas concorrentes ou na interpretação das normas jurídicas.

Enquanto isso, o princípio da imperatividade das normas trabalhistas afirma que as normas just trabalhistas são obrigatórias, imperativas, não podendo ser afastadas apenas pela manifestação da vontade das partes envolvidas. É o princípio que restringe a autonomia da vontade nos contratos trabalhistas.

⁵⁹ SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos Direitos Fundamentais*. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001, p. 33.

⁶⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2014. p.452

O princípio da indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas projeta o princípio anterior, e tenta balancear a desigualdade da relação empregador-empregado, inviabilizando que o empregado renuncie às suas proteções pela manifestação de vontade.

Existe também o princípio da condição mais benéfica, que, com base no direito adquirido, previsto no artigo 5º da Constituição, visa a garantir no contrato de trabalho a cláusula que seja mais vantajosa ao empregado. Tal princípio relaciona-se diretamente com o princípio da inalterabilidade contratual mais lesiva, inspirado no princípio da inalterabilidade dos contratos, do Direito Civil, mas com adaptações para se adequar à realidade trabalhista.

Já o princípio da intangibilidade salarial tem base na dignidade da pessoa humana e seria a valorização do salário como forma de afirmação do ser humano, além de ser a contrapartida econômica mais importante da realização do trabalho. Visa a garantir o valor do salário e a proteger alterações contratuais que causem a redução deste, por exemplo.

O princípio da primazia da realidade sobre a forma permite que a prestação dos serviços não se limite apenas ao que está escrito no contrato, mas ao que de fato são as atividades do trabalhador. É de grande utilidade nos litígios, já que permite pesquisar e encontrar a “verdade real”.

Por fim, o princípio da continuidade da relação de emprego prega o interesse em manter o trabalhador na dinâmica empresarial por meio de sua integração. Desta forma, o contrato por tempo indeterminado deveria ser a regra, tendo em vista que é o que melhor permite a existência da continuidade na relação empregatícia.

Como será exposto abaixo, a lei 13.467/17, comumente tratada como Reforma Trabalhista apresenta uma grave ameaça aos princípios justralhistas e a alguns direitos fundamentais previstos na Constituição de 1988.

3.2. Reforma Trabalhista de 2017: Contexto Histórico

No Brasil, o sistema político, tradicionalmente oligárquico, restringiu o espaço de participação dos grupos sociais, apesar dos avanços na conquista de direitos e garantias que surgiram com a Constituição de 88 após pressão e reivindicação dos sindicatos abriu caminho para melhorar direitos sociais, sobretudo trabalhistas e previdenciários, e a um sistema único de saúde e seguridade social.

Enquanto a década de 1980 foi marcada pela redemocratização e expressão dos movimentos populares, a década de 1990 representou retrocesso em termos sociais visto que houve recrudescimento da precarização do trabalho em prol da agenda neoliberal que precisava ser cumprida. A flexibilização do trabalho era uma alternativa para driblar a crise econômica por meio da redução de custos.

A prioridade do crescimento econômico em detrimento da Constituição Federal e da CLT na década de 1990 é a confirmação de que interesses particulares, principalmente da oligarquia, predominam na República.

Neste contexto, a súmula 331⁶¹ do Tribunal Superior do Trabalho prevê a possibilidade de terceirizar atividade meio, se não houvesse personalidade ou subordinação do trabalhador ao tomador dos serviços. Com isso, surge a terceirização,

⁶¹ *Súmula nº 331 do TST*

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011 I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário; II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988); III - **Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta;** IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial; V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada; VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

“fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente”.⁶²

Avançando um pouco no tempo, o binômio neoliberalismo-precarização teve uma pausa durante o governo Lula, que pregava a conciliação do desenvolvimento econômico com a justiça social. Em meio às pressões dos setores empresariais ou, pode-se dizer até por ter se afastado dos ideais de outrora, o governo petista não foi capaz de cumprir o que se propôs, mas ao mesmo tempo, a precarização do trabalho não avançou.

O cenário de crise global que se iniciou em 2008 proporcionou seus piores efeitos no Brasil já no governo de Dilma Rousseff, que somado aos seus erros a conspiração tramada por Michel Temer resultou no processo de impeachment da presidente. No âmbito econômico, as dificuldades de fechar as contas públicas em período de recessão, os repasses ao BNDES, a queda do preço das commodities (das quais o Brasil é muito dependente no Comércio Internacional) e os problemas estruturais da indústria que não se ajustou de modo a manter o crescimento econômico do período lulista, podem ser algumas razões destacadas.

No cenário político, o fato de ter sido uma candidata fabricada por Lula, fez com que Dilma tentasse se afastar da sombra de seu antecessor, da mesma forma que se afastou de seu vice-presidente, o que pode ser entendido por sua pouca experiência em cargos eletivos. Além disso, houve grande disputa entre a presidente e Eduardo Cunha, que como hoje é de conhecimento de todos, comandava uma rede de corrupção muito bem articulada e composta por grandes personagens da política brasileira.

Dilma não soube tomar e delegar as melhores decisões ou dirimir conflitos e essas foram as principais razões que fizeram com que fosse o momento ideal para um golpe político jurídico.

Logo no início de seu governo, Michel Temer, sob os principais argumentos de que a lei trabalhista deveria mudar por gerar muitos processos judiciais, ser protecionista e muito antiga, a Reforma Trabalhista foi rapidamente proposta sem

⁶² DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2014. p.452

consultas à acadêmicos, juízes, procuradores do trabalho ou organizações de trabalhadores.

Entra em tramitação uma série de reformas que prejudicam os trabalhadores brasileiros com a justificativa de precisar recuperar a economia. Com base na exploração e supressão de direitos do trabalhador, pautados na terceirização e na reforma trabalhista, o país regride alguns anos na História ficando mais desigual em termos sociais.

3.3. Retrocessos trazidos pela Reforma Trabalhista

Naomi Klein explica que o *modus faciendi* do neoliberalismo é se aproveitar determinadas catástrofes, sejam elas naturais ou não, para impor seu modelo de modo a evitar qualquer resistência. Essa “doutrina do choque”⁶³ pode ser observada no fato de uma das primeiras medidas tomadas pelo governo ilegítimo de Michel Temer ter sido a Reforma Trabalhista. Tal conceito tem respaldo de Gondim e Silva, conforme análise a seguir:

Nos últimos anos, principalmente depois da ocorrência da crise de 2009, as políticas neoliberais se converteram em políticas ultraliberais denominadas como políticas de austeridade. **Tais políticas favorecem a transformação da estrutura de poder nas relações laborais por intermédio da fragmentação da organização coletiva e da intensificação dos processos de diferenciação da admissão, execução e extinção do contrato de trabalho que reduzem a efetividade da garantia de representação sob orientação de princípios mercantis. Com a intenção de eliminar o conflito enquanto elemento dinâmico das relações laborais, essas políticas criam obstáculos para a concretização da autonomia coletiva dos trabalhadores e, consequentemente, reduzem as possibilidades de resistência aos interesses do capital com o afastamento dos procedimentos associados à democracia laboral e dificultam a manutenção de um patamar**

⁶³ KLEIN, Naomi. A doutrina do choque: a ascensão do capitalismo de desastre / Naomi Klein ; tradução Vania Cury. - Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2008.

civilizatório mínimo de proteção, afetando a própria natureza do direito do trabalho caracterizada por sua ambiguidade constitutiva.⁶⁴

É importante ficar claro que a reforma trabalhista, lei 13.467/17⁶⁵ que entrou em vigência recentemente só foi possível por conta do afastamento da democracia do centro das decisões e que reflete a atuação do Estado para ampliar o poder capitalista que já existe há bastante tempo.

3.3.1. Artigo 611-A e a prevalência do Negociado sobre o legislado e do acordo coletivo sobre convenção coletiva

A Convenção coletiva sempre foi um instrumento de modo a pleitear a melhora de vida dos trabalhadores. Sindicatos, historicamente, têm liberdade de negociar livremente com as empresas, desde que haja limites estabelecidos na legislação trabalhista e na Constituição. A ideia desta reformulação do negociado sobre o legislado é permitir que os sindicatos e empresários negociem sem a necessidade de lei que regule a negociação e as principais alterações encontram-se no artigo 611-A da lei 13.467/17, conforme observa-se:

Art. 611-A. **A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei** quando, entre outros, dispuserem sobre:

- I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II - banco de horas anual;
- III - intervalo intrajornada, respeitado o limite **mínimo de trinta minutos** para jornadas superiores a seis horas;
- IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

⁶⁴ GONDIM, T. P. ; SILVA, S.G.C.L. . Austericídio e Reforma Trabalhista: a gramática de exceção contida no Projeto de Lei 6787/2016. O Golpe de 2016 e a Reforma Trabalhista: narrativas de resistência. 1ed. Bauru: Canal 6, 2017, v. 1, p. 360-366.

⁶⁵ BRASIL. Lei Federal nº 13.467 de 13 de Julho de 2017. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 12 de novembro de 2017.

- VI - regulamento empresarial;
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII - **teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;**
- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI - troca do dia de feriado;
- XII - enquadramento do **grau de insalubridade;**
- XIII - **prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes** do Ministério do Trabalho;
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV - participação nos lucros ou resultados da empresa. (...) (grifou-se)⁶⁶

A letra do artigo 611-A, § 2º diz que:

“A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.”

Considerar a negociação entre empregados como negócio jurídico, que pressupõe igualdade de condições entre as partes, é uma clara afronta aos direitos sociais do trabalhador, já que não há dúvidas de que este sempre será hipossuficiente em relação ao empregador.

Além disso, pode-se dizer que o artigo 8º, § 3º da lei da Reforma Trabalhista, que visa a afastar a negociação coletiva do controle jurisdicional é inconstitucional, visto que ao prever a análise pura e simples dos requisitos formais do negócio jurídico pela Justiça do Trabalho, restringe o acesso à justiça, nos termos do art. 5º, XXXV, da CF, o qual dispõe que: "A lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito".

Uma das “inovações” da lei 13.467/17 foi a regulamentação do teletrabalho, que é um exemplo da atuação do negociado sobre o legislado visto que estabelece a prevalência de acordos sobre a lei nesses casos, além de transferir o ônus da

⁶⁶ Ibid.

manutenção e investimentos em equipamentos ao empregador, conforme exposto nos artigos 75-A, 75-B, 75-C, 75-D, 75-E da referida lei.

Segundo a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (ANAMATRA), tal medida é inadequada, já que o teletrabalho configura-se como trabalho à distância, em que deve haver controle da jornada, conforme já era estabelecido no artigo 6º da CLT.

Por fim, a lei 13.467/17 suprimiu o princípio trabalhista da norma mais favorável, já que com a instituição do artigo 620, os acordos coletivos passam a ter preponderância sobre as convenções coletivas, de modo que abre espaço à redução de benefícios do trabalhador e aumento de inseguranças trabalhistas.

Exemplo para essa afirmação é a previsão do artigo 611-A, III, que determina a prevalência dos acordos coletivos e convenções coletivas sobre a lei e prevê a redução de descanso mínimo para 30 minutos e não mais 1 hora para jornadas superiores à 6 horas diárias, como anteriormente à reforma. Ao reduzir o intervalo entre jornadas, tal dispositivo interfere diretamente na segurança e saúde do trabalhador, uma vez que o excesso de trabalho pode resultar no aumento acidentes de trabalho e enfermidades no trabalhador.

Não parece razoável que a previsão de intervalo de 30 minutos deva ser aplicada a todos os trabalhadores, considerando que algumas atividades exigem mais esforços físicos que outras e demandam mais tempo para recuperação do corpo entre um período e outro de trabalho.

A lei não deixou de explicitar o descaso com o trabalhador ao determinar que se o irrelevante tempo de 30 minutos de intervalo não for respeitado, deve-se somente indenizar o trabalhador no tempo que foi suprimido com acréscimo de 50%, e não mais a hora completa, de acordo com o artigo 71, parágrafo 4º da lei.⁶⁷

⁶⁷ “§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.”

Outro ponto que merece atenção, ainda no art. 611-A da lei 13.467/17 é o inciso V, que permite que a empresa defina quais são os cargos de confiança, abrindo margem à arbitrariedades com o exclusivo intuito de não pagar as horas extras de quem estiver enquadrado nesta classificação.

Além disso, tem-se o exposto no inciso IX, em que a produtividade poderá determinar a remuneração do empregado, outro fator que contribuirá para o incremento de acidentes e doenças físicas e mentais do empregado. Tal medida pode levar o trabalhador ao limite, visto que este trabalhará mais para ter um salário suficiente, tornando precárias suas condições de vida e emprego. Há aqui o negociado sobre o legislado, uma vez que não existe lei específica que regule a remuneração por produtividade, que também pode ser chamada de salário por unidade de obra e salário tarefa.

Há ainda a questão da possibilidade de determinação dos níveis de insalubridade por meio de negociação coletiva, outro exemplo do negociado sobre o legislado, visto que abre precedentes para que o trabalhador que está submetido ao mais alto grau de insalubridade, concorde, via acordo individual, a receber adicional que não corresponda a exposição real a ambientes insalubres.

Ainda sobre insalubridade, existem três graus, mínimo, médio e máximo. Antes da Reforma trabalhista, gestantes deveriam ser afastadas dos ambientes insalubres em qualquer circunstância. Há agora a previsão, nos moldes do art. 394-A⁶⁸, de que

⁶⁸ [“Art. 394-A](#). Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada **deverá ser afastada de: I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde**, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação. (...) § 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço. § 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.

empregadas gestantes poderão exercer atividades em ambientes insalubres desde que não sejam em grau máximo.

Caso o ambiente tenha insalubridade em grau médio, a gestante só será afastada caso haja recomendação médica e se for grau mínimo, não há que se falar em afastamento. Desta forma, não há preocupação da Reforma com a saúde da trabalhadora e do feto e tal medida se dá sobre a deturpada justificativa de que a restrição anterior limitava o acesso de mulheres em período reprodutivo ao ambiente de trabalho.

3.3.2. Subsidiariedade do direito comum

A nova redação do artigo 8º, parágrafo único da CLT prevê que agora o direito comum é subsidiário⁶⁹, sem a exigência de que haja compatibilidade de ideologias, o que pode fazer com que algumas decisões se embasem no que não está previsto na legislação trabalhista. A subsidiariedade do Direito Civil já era aplicada, mas desde que fossem compatíveis com os princípios especiais do Direito do Trabalho⁷⁰, o que agora não é mais mandatário.

Além disso, há o fato de que o Direito do Trabalho é um ramo autônomo desde sua plena institucionalização, no século XX e essa nova previsão de subsidiariedade do direito comum pode enfraquecer a autonomia, que surge com a maturidade do ramo jurídico.⁷¹

⁶⁹ Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. Parágrafo único - **O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho**, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

⁷⁰ São princípios especiais do Direito do Trabalho: a) princípio da proteção; b) princípio da norma mais favorável; c) princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas; d) princípio da imperatividade das normas trabalhistas; e) princípio da condição mais benéfica; f) princípio da inalterabilidade contratual lesiva; g) princípio da intangibilidade salarial; h) princípio da primazia da realidade sobre a forma; i) princípio da continuidade da relação de emprego.

⁷¹ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2014. p.69-70.

3.3.3. Deturpação do vínculo empregatício

A lei 13.467/17 estimula a precarização do trabalho ao estabelecer as seguintes novas formas de trabalho, trabalhador autônomo exclusivo e preposto não empregado, que se afastam de forma gritante do princípio da continuidade da relação de emprego. É temerária a instituição do trabalhador autônomo exclusivo, previsto no artigo 442-B⁷² uma vez que dá-se a impressão de que facilitará a existência de fraude nas relações de trabalho.

Até então, se entendia como autônomo quem realizava atividades sem subordinação e habitualidade e na CLT, tratado como uma exceção ao contrato de trabalho, devido a ausência de direitos trabalhistas previstos no artigo 7º da Constituição. Com a inclusão dessa categoria na nova lei, é ultrajante a possibilidade de o profissional autônomo poder prestar serviços continuamente à apenas um tomador, com onerosidade, subordinação e não habitualidade e ainda assim, não ser tratado como empregado.

Tal previsão afronta, também, o princípio da primazia da realidade sobre a forma, que estabelece que deve ser analisada a atividade que, de fato, realizou-se ao longo da prestação de serviços, independente da vontade manifestada pelas partes na relação jurídica e do que esteja escrito em contrato, para evitar que haja dissonância entre o que está no contrato e o que ocorre na prática. Assim, com a classificação de autônomo exclusivo, ainda que haja relação de emprego, o artigo 7º, I da Constituição é desrespeitado, uma vez que este garante proteção de emprego contra dispensa arbitrária e sem justa causa.

3.3.4. Autonomia da vontade e livre estipulação

A autonomia da vontade é a liberdade que os indivíduos têm para realizar negócios jurídicos. No Direito do Trabalho, tal conceito sempre foi questionado devido

⁷² Art. 442-B: “ 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.”

à hipossuficiência, principalmente econômica, do trabalhador e sua desigualdade de condições perante o empregador e, portanto, não existindo real autonomia.

Por isso, a autonomia da vontade sempre foi mitigada com base na irrenunciabilidade de seus direitos, que agora é inexistente a depender do valor recebido como remuneração e da presença ou não de diploma de nível superior. Há aqui, uma clara supressão do princípio especial da imperatividade das normas trabalhistas.

O parágrafo único da lei 13.467/17 artigo 444 ⁷³ retira dos trabalhadores de determinada faixa salarial, igual ou superior ao dobro do teto da previdência social, a proteção do princípio da indisponibilidade do direito do trabalho. À medida que esses trabalhadores não mais serão tratados como hipossuficientes perante os empregadores, poderão negociar seus direitos diretamente com estes, eliminando assim a hipossuficiência independentemente do salário recebido e as proteções previstas aos empregados na CLT.

3.3.5. Eliminação da jornada *in itinere*

Outra importante alteração prejudicial ao trabalhador trazida pela lei 13.467/17 refere-se à jornada *in itinere*, isto é, às horas no trajeto que o trabalhador despense para ir e voltar do trabalho. Antes da Reforma, seguindo o entendimento do TST, o legislador previa no artigo 58, parágrafo 2º que caso o local de residência do empregado fosse de difícil acesso ou não atendido por transporte público e o empregador fornecesse condução, o tempo de deslocamento era computado.

Mesmo antes da Reforma já havia muitas discussões a este respeito, já que o tempo gasto pelo trabalhador em transporte público e suas condições precárias,

⁷³ Art. 444. [Parágrafo único](#). A livre estipulação a que se refere o **caput** deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.”

independente do tempo, não eram computados como jornada de trabalho, apenas se o transporte fosse fornecido pelo empregador, refletindo certa contradição.

A súmula 429 do TST ⁷⁴ prevê que caso o tempo gasto pelo empregado da portaria da empresa até seu local de trabalho supere 10 minutos, conta-se como tempo à disposição do empregador, sendo, portanto, computado como tempo de trabalho.

Com a Reforma, não há mais dúvidas de que o objetivo foi eliminar totalmente a consideração de horas *in itinere* como à disposição do trabalhador, já que, claramente, o parágrafo 2º do artigo 58⁷⁵ da lei 13.467/17, fez questão de ressaltar a palavra “caminhando” e a expressão “por não ser tempo à disposição do empregador”, de modo que extingue o direito ao pagamento dessas horas em que o empregado está em trânsito em quaisquer hipóteses.

3.3.6. Tarifação do dano extrapatrimonial

O dano extrapatrimonial é um gênero, do qual danos morais, estéticos e existenciais são espécies e ocorre quando há violação de valores, direitos ou bens jurídicos que não têm reflexo financeiro, mas que serão reparados de forma monetária, apesar disso. O dano moral ocorre quando há ofensa a um direito da personalidade, enquanto o direito estético, quando há ferimento ao corpo, sendo um dano físico e o dano existencial, quando há desrespeito a sua vida pessoal.

A lei 13.467/17 cria um novo Título ⁷⁶tratando das regras sobre a o dano extrapatrimonial, compreendendo os artigos 223-A a 223-G, e estabelecendo em seus

⁷⁴ Súmula nº 429 do TST TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. ART. 4º DA CLT. PERÍODO DE DESLOCAMENTO ENTRE A PORTARIA E O LOCAL DE TRABALHO - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011 Considera-se à disposição do empregador, na forma do art. 4º da CLT, o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de 10 (dez) minutos diários.

⁷⁵ Art. 58 § 2º **O tempo despendido pelo empregado** desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, **não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.**

⁷⁶ [Art. 223-A](#). Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.

[Art. 223-B](#). Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

incisos os critérios a serem analisados pelo juiz ao analisar o caso concreto de modo a quantificar o valor a ser indenizado.

O maior problema, sem dúvidas, é a tarifação do dano, vinculando a indenização a uma combinação entre o salário do trabalhador e a gravidade do bem jurídico ofendido. Caso a ofensa tenha partido do trabalhador, o critério será o seu salário. Se o ofendido for o trabalhador, o parâmetro também será o seu salário, o que parece injusto, já que se fosse proporcional, o parâmetro deveria ser o faturamento da empresa.

Além disso, a natureza do dano poderá ser leve, média, grave ou gravíssima, não podendo a indenização ultrapassar, respectivamente, três, cinco, vinte ou cinquenta vezes o salário do empregado. Tal instituto, ao quantificar até mesmo a vida de um trabalhador, é expressa afronta ao princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, ao restringir e diferenciar o dano sofrido baseando-se no seu salário. Por essa

[Art. 223-C.](#) A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

[Art. 223-D.](#) A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.

[Art. 223-E.](#) São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

[Art. 223-F.](#) A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

§ 1º Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.

§ 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.

[Art. 223-G.](#) Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

- I - a natureza do bem jurídico tutelado;
- II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII - o grau de dolo ou culpa;
- VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X - o perdão, tácito ou expresso;
- XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII - o grau de publicidade da ofensa.

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

- I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;
- II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
- III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;
- IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

lógica, a vida de um engenheiro valeria muito mais que a de um auxiliar de serviços gerais.

3.3.7. Terceirização

Conforme já citado anteriormente, a terceirização é um importante instrumento de precarização do trabalho e incremento do lucro do empresariado, em contrapartida, não é essa a ideia que se quer mostrar para evitar que o trabalhador se conscientize de sua exploração, como bem ressalta Carelli:

A terceirização frequentemente é apresentada, pela mídia tradicional, pelo meio empresarial e por grande vertente política como uma moderna técnica de organização da produção, a trazer inventividade e maleabilidade às empresas, e que seria sobremaneira imprescindível ao mundo competitivo atual.⁷⁷

Em março de 2017, entrou em vigor a lei 13.429/17⁷⁸ que teve origem em um projeto de lei nº 4302 de 1998 (governo de Fernando Henrique Cardoso), em que se discutia a necessidade de maior flexibilização das formas de contratação de modo a adaptar o país às novas demandas do mundo globalizado e moderno em termos de modos de produção. Não é coincidência que a agenda neoliberal foi retomada em meio ao instável e ilegítimo governo de Michel Temer.

A lei supracitada traz a possibilidade da terceirização ocorrer de forma irrestrita em qualquer contrato de trabalho, sem necessidade de garantir direitos equiparados entre os não terceirizados e os terceirizados. Fica demonstrado o caráter discriminatório da lei e o retrocesso e precarização do trabalho.

⁷⁷ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. A terceirização no século XXI. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 79, n. 4, p. 232-244, out./dez. 2013.

⁷⁸ BRASIL. Lei Federal nº 13.429 de 31 de Março de 2017. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm. Acesso em: 12 de novembro de 2017.

Além do exposto, há ainda a possibilidade de flexibilizar os contratos a tempo parcial, que com a nova lei passam a poder ter até 30 horas semanais, sem possibilidade de horas extras e a possibilidade de pagamento inferior ao salário mínimo.

Segundo dados apresentados em nota técnica do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE)⁷⁹, os salários das atividades tipicamente terceirizadas são de 23 a 27% menores do que as atividades tipicamente contratantes. Considera-se aqui como tipicamente terceirizadas atividades como construção civil, fabricação de calçados e roupas, coleta e armazenamento de resíduos, teleatendimento, atividades de apoio, manutenção e reparação, fornecimento de gestão de recursos humanos para terceiros, entre outros.

Segundo a análise dos dados apresentados, a rotatividade anual nos setores tipicamente terceirizados gira em torno de 80%, enquanto nos setores tipicamente contratantes a média é de 40%. No caso, a rotatividade maior reflete a menor qualidade dos empregos e a menor estabilidade dos mesmos.

Outro dado analisado pelo DIEESE foi a diferença salarial entre os gêneros. O salário das mulheres trabalhando em atividades tipicamente terceirizadas é 29,5% menor em comparação com o das mulheres realizando atividades tipicamente contratantes. Já entre o sexo masculino, a diferença também é grande, mas um pouco menor do que ocorre com o sexo feminino, sendo a diferença de 24,8%. Após a análise do mercado de trabalho brasileiro no ano de 2014, comparando as atividades tipicamente terceirizadas e as tipicamente contratantes, as conclusões extraídas a partir da análise técnica do DIEESE foram as seguintes:

Caso haja uma regulamentação irrestrita da terceirização, permitindo-se que ocorra em qualquer etapa da atividade produtiva das empresas e, além disso, a quarteirização, é provável que as diferenças aqui identificadas se aprofundem, com aumento da precarização das condições de trabalho e de remuneração. Se isso ocorrer, poderá haver uma piora na própria distribuição de renda no país, além de aumento da insegurança entre os trabalhadores,

⁷⁹ Nota técnica do DIEESE- *Terceirização e precarização das condições de trabalho- Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes*. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>. Acesso em: 15/11/17.

num momento de agravamento da recessão e em que o governo federal propõe reformas institucionais restritivas de direitos, como a previdenciária e a trabalhista. A adoção da terceirização de forma indiscriminada, no Brasil e no mundo, tem sido olhada de forma crítica. Em alguns casos, o processo tem sido até mesmo revertido por algumas empresas, por afetar a qualidade dos produtos e serviços e fragmentar excessivamente os processos produtivos, levando, inclusive, à queda na produtividade. Portanto, a regulamentação irrestrita da terceirização, baseada somente numa visão de curto prazo, não apenas penaliza o trabalhador, como também pode comprometer o desempenho das empresas, em longo prazo.

A despeito da existência de dados estatísticos que demonstrem a maior precariedade dos trabalhadores terceirizados, que possuem menores remuneração, salário e segurança no emprego, a lei 13.429 visa a recrudescer este cenário, de trabalho terceirizado e temporário, gerando um retrocesso social e jurídico no país.

3.4. Reforma Trabalhista e precariado

Guy Standing considera que precariado é uma nova classe social, podendo também ser interpretado como um neologismo que aglutina as palavras “precário” e “proletariado”. Enquanto isso, Ruy Braga não acha que seja uma nova classe, mas o proletariado precarizado, estando diretamente relacionado aos baixos salários. Aqui acredita-se que é a combinação de ambas as ideias.

Aqui acredita-se que precariado é a combinação de ambas as ideias. Seria a composição do que acham Standing e Braga porque, por enquanto, o proletariado com baixos salários e precarizado realmente já existe e compõe o precariado. Porém, com o ríspido aumento de flexibilidade nas relações trabalhistas e retirada de direitos que foi implementado, não se sabe qual é o limite do precariado atual e quais serão os reais danos causados, de modo que, é possível que em algum tempo, tenha-se uma nova configuração de trabalhadores precarizados, compondo uma nova classe social.

Nenhum dos dois autores discorda, no entanto, que o capital e sua impetuosa busca por lucros é o grande responsável pela precarização dos trabalhadores, e que ao encontrar respaldo no Estado, para colocarem em pauta sua agenda baseada no

neoliberalismo, os maiores prejudicados são os trabalhadores, que ficam à mercê do capitalismo.

Ambos os autores concordam que a flexibilização do trabalho, como a que está sendo inserida hoje no Brasil pela Reforma, gera insegurança e retira garantias dos trabalhadores, podendo, portanto, se dizer que é sinônimo de supressão de direitos civis, sociais, econômicos e políticos, além de trabalhistas.

Não restam dúvidas de que a Reforma Trabalhista, sob a justificativa de modernizar as relações trabalhistas para aumentar a produtividade e o número de empregos, vai, na verdade, promover aumento da precarização do trabalhador, visto que as condições de trabalho vão piorar, causando um resultado oposto do que, supostamente, está motivando a alteração na legislação trabalhista.

Com várias inconsistências e enunciados dúbios, a lei 13.467/17 permite várias interpretações, e a esperança é que os magistrados do trabalho consigam interpretar a nova lei de forma a priorizar os direitos e garantias fundamentais previstos na Constituição, mantendo o viés protetivo do Direito do Trabalho em vez do que está na lei que altera a CLT e prejudica o trabalhador.

Além de ter sido realizada em um contexto de governo ilegítimo, o Estado não se preocupou em debater com a sociedade sobre as mudanças e os rumos que estariam sendo tomados. Pode-se dizer que o cenário é de desdemocratização em mais de um sentido.

Como não ocorreu, só nos cabe a reflexão de quais seriam os anseios do precariado, independente de classe social em formação ou proletariado precarizado. Para olhar para um futuro de mudança e reversão da precarização, Guy Standing afirma que deve haver uma confiança um pouco utópica, e diferente do que pensam os neoliberais, de que as pessoas irão cooperar para o próprio bem e respeitando os outros. Segundo ele, as pessoas não devem ser tratadas como preguiçosas, criminosas, transgressoras ou egoístas.

Tal pensamento pode remeter à ideia que se extrai do que dizia Hobbes no “dilema do prisioneiro”,⁸⁰ em que as pessoas não cooperavam, não por sua natureza má ou egoísta, mas porque faltava confiança de que o outro também cooperaria, sendo função do direito positivo proporcionar maneiras que garantissem a transmissão de confiança e conseqüentemente, de cooperação entre os indivíduos.

O precariado deseja superar sua condição de insegurança estrutural e econômica para poder ser senhor de sua vida e administrar melhor os momentos de crise, mas isso só seria possível a partir de políticas que promovessem a segurança de renda e oferecessem oportunidades para o desenvolvimento de seu potencial.

Além disso, o precariado sonha com um controle maior do tempo, de modo a revertê-lo em benefício próprio, seja trabalhando, estudando e vivendo. Atualmente, a impressão que fica é a de que os trabalhadores não são considerados como seres humanos, apenas como um instrumento de geração de lucro para o capital.

Standing ressalta que é importante lembrar que o trabalho e o emprego são necessários, mas que não devem ser tratados como a finalidade da vida:

John Maynard Keynes, o maior economista do século XX, previu que, a essa altura, as pessoas nas sociedades ricas estariam cumprindo não mais que 15 horas semanais nos seus empregos. Antes dele, Karl Marx predisse que, uma vez que o nível de produtividade permitisse à sociedade satisfazer suas necessidades materiais, nós gastaríamos o nosso tempo desenvolvendo nossas capacidades humanas.⁸¹

O mundo ideal para o precariado seria ainda, uma proporcional mercadorização do trabalho, com respeito à solidariedade social e a conversão de benefícios para a sociedade em geral, além de uma legislação trabalhista justa e efetiva na garantia e proteção das relações trabalhistas.

⁸⁰ HOBBS, Thomas. *Leviatã*. Ed. Martin Claret, São Paulo, 2006. Capítulos. 13 e 14.

⁸¹ STANDING, Guy. *O Precariado – A Nova Classe Perigosa*. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2017. p. 241.

É necessário que haja consciência acerca da supressão de direitos dos trabalhadores, principalmente da parte deles, pois caso não haja pressão popular em sentido contrário às mudanças que já estão sendo tomadas, a tendência é que a doutrina do choque continue, eliminando direitos ao ponto de já não mais existir proteção mínima do trabalhador e, por conseguinte, o Direito do Trabalho como um freio à supremacia do empregador sobre o empregado.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve por objetivo analisar o conceito de precariado e quais seriam as consequências da Reforma Trabalhista de 2017 para os seus integrantes.

A partir de uma conceituação do precariado segundo Standing e Ruy Braga buscou-se a compreensão da relevância do mesmo para a sociedade e até mesmo estimular uma reflexão acerca das transformações que esse grupo passou ao longo dos anos, a despeito de não ter recebido a valorização necessária nem de parte do Estado nem dos detentores do capital, e a provável supressão de direitos e submissão a uma flexibilidade opressora ainda maior nos próximos anos, se nada for feito a respeito.

Para tanto, foi necessário traçar algumas considerações históricas a fim de entender o contexto em que nosso ordenamento jurídico trabalhista foi sendo construído e quais seriam as perspectivas para seu desenvolvimento a partir das drásticas transformações políticas e econômicas enfrentadas pelo Brasil atual, cujo cerne encontra-se na satisfação neoliberal de aumentar o lucro dos detentores do capital em detrimento de necessidades básicas dos detentores da força de trabalho.

Um ponto importante da presente monografia, tendo em mente que a Lei 13.467/17 entrou em vigor há poucos dias, foi a análise dos retrocessos sociais, políticos, econômicos e jurídicos trazidos por ela, tendo em vista, por exemplo, a relativização de princípios fundantes do Direito do Trabalho, que tem como papel equilibrar as relações sociais e mediar conflitos entre empregadores e empregados, sendo que estes são hipossuficientes e carecem de proteção.

Nesse ponto, a modificação e acréscimo de inúmeros artigos à Consolidação das Leis do Trabalho trouxeram ao ordenamento jurídico uma insegurança a respeito da efetividade de princípios constitucionais sociais, bem como do papel da Justiça do Trabalho na garantia de alguns desses direitos.

Fez-se necessário, também, examinar que a Reforma Trabalhista ao se consolidar por meio da lei 13.647/17, será promotora para a multiplicação das formas de

contratação, que resultará no incremento da terceirização, que foi ampliada pela lei 13.429/17, da rotatividade nos empregos, contratos com prazo determinado, trabalhos autônomos, flexibilização das jornadas de trabalho, bem como a individualização deste, tornando a proteção dos trabalhadores ou a organização destes, mais frágil.

Aqui, se concluiu que ao propagar a ideia de que a legislação trabalhista como garantidora de direitos têm responsabilidades pela crise econômica e deveria se modernizar de acordo com as demandas do mercado atual, não houve participação de juristas, trabalhadores e seus representantes na deliberação anterior à proposição do projeto de lei, de forma que não só a segurança do trabalhador fica comprometida, como também expõe-se a fragilidade da democracia.

Assim, é necessário que haja uma reconstrução da coletividade e cooperação para que seja possível uma pressão popular e do meio jurídico no sentido de evitar que a sucessão de golpes, tanto políticos quanto sociais continue afetando os direitos, o bem estar e a dignidade dos trabalhadores brasileiros.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Giovanni. *O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2000.

BRAGA, Ruy. *A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista*. São Paulo: Boitempo, 2012.

BRAGA, Ruy. *A rebeldia do precariado: Trabalho e neoliberalismo no sul global*. São Paulo: Boitempo, 2017.

BRASIL. Constituição, de 5 de outubro de 1998. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 11 de novembro de 2017.

_____. Lei Federal nº 13.429 de 31 de Março de 2017. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm. Acesso em: 12 de novembro de 2017.

_____. Lei Federal nº 13.467 de 13 de Julho de 2017. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 12 de novembro de 2017.

BOURDIEU, Pierre. *A miséria do mundo*. Petrópolis, Vozes, 2003.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *A terceirização no século XXI*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 79, n. 4, p. 232-244, out./dez. 2013.

_____. *O neoliberalismo, as reformas trabalhistas, a “desdemocratização” e os direitos humanos no trabalho* (publicado originalmente na obra EMERIQUE, Lilian Balmant. Trabalho Decente e Direitos Humanos. Belo Horizonte: Forum, 2013, p. 95-111). Disponível em: <https://rodrigocarelli.org/2017/02/20/o-neoliberalismo-as-reformas-trabalhistas-a-desdemocratizacao-e-os-direitos-humanos-no-trabalho-artigo/>. Acesso em: 27/08/2017.

_____. “O Caso Uber e o Controle por Programação: de carona para o Século XIX”. In LEME, Ana Carolina Paes et al. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: Ltr, 2017, p. 130-146.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2014.

DRUCK, Maria da Graça. *Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?* Caderno CRH: Revista do Centro de Recursos Humanos da UFBA, n. 1,

Salvador, UFBA, 2011, p. 35-55. Disponível em: http://www.ufjf.br/angelo_esther/files/2012/10/RH-I-PRECARIZA%C3%87%C3%80O-DO-TRABALHO-2011.pdf. Acesso em: 29/08/2017.

DRUCK, Maria da Graça. *Terceirização: (des)fordizando a fábrica*. São Paulo, Boitempo, 1999.

DRUCK, M. G. *Flexibilização e Precarização: formas contemporâneas de dominação do trabalho*. Cadernos do CRH (UFBA), Salvador, v. 37, p. 11-22, 2002.

DUCA, Fernando. *Desempenho recente do mercado de trabalho no Brasil: uma avaliação da profundidade da crise econômica*. Disponível em: <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/117/pdf>.

FILHO, Wilson Ramos. *Direito Capitalista do Trabalho*. São Paulo, Ltr, p. 280-306.

GALLO, Clara Freitas; SILVA, Isabelle Menezes Vieira; VIEIRA, Julia. *A mídia e o quarto poder*.

GALVÃO, Andréia. *Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil*. Rio de Janeiro, Revan, 2007.

Global employment trends for youth 2013-A generation at risk- Disponível em: http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/jovensmai2013integra_1021.pdf Acesso em: 12/10/2017.

GONDIM, T. P. ; SILVA, S.G.C.L. . *Austericídio e Reforma Trabalhista: a gramática de exceção contida no Projeto de Lei 6787/2016. O Golpe de 2016 e a Reforma Trabalhista: narrativas de resistência*. 1ed.Bauru: Canal 6, 2017, v. 1, p. 360-366.

HALL, Michael; PINHEIRO, Paulo Sérgio. *Imigração e movimento operário no Brasil: uma interpretação*. In: DEL ROIO, José Luiz. *Trabalhadores no Brasil: imigração e industrialização*. São Paulo, Ícone, 1990.

HARVEY, D. *Condição Pós-Moderna*. Edições Loyola, São Paulo, 1992. p.146.

HOBBS, Thomas. *Leviatã*. Ed. Martin Claret, São Paulo, 2006. Capítulos. 13 e 14.

KLEIN, Naomi. *A doutrina do choque: a ascensão do capitalismo de desastre* / Naomi Klein ; tradução Vania Cury. - Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2008.

LEITE, Marcia de Paula. *O futuro do trabalho: novas tecnologias e subjetividade operária*. São Paulo, Scritta, 1994.

Nogueira, C. M. *A Feminização no Mundo do Trabalho: entre a emancipação e a precarização*. Autores Associados, Campinas - SP, 2004. p. 1-40.

Nota técnica conjunta PLC 38/17- Reforma Trabalhista. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/files/Nota-tnica-Conjunta-Reforma-Trabalhista.pdf> Acesso em 28/08/2017.

Nota técnica do DIEESE- Terceirização e precarização das condições de trabalho- Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>. Acesso em: 15/11/17.

O poder de 1,8 bilhão. Adolescentes, jovens e a transformação do futuro. Relatório do Fundo de População das Nações Unidas (UNFPA). Disponível em: <http://www.unfpa.org.br/swop2014/>. Acesso em: 12/10/2017.

ROSENFELD, Cinara; ALVES, Daniela A. de. “Teletrabalho”. In CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena (orgs.). *Dicionário de Trabalho e Tecnologia*. Porto Alegre: Zouk, 2011.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos Direitos Fundamentais*. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001, p. 33.

STANDING, Guy. *O Precariado – A Nova Classe Perigosa*. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2017.

The Future of Jobs-Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. Relatório do Fórum Econômico Mundial. Disponível em: http://www3.weforum.org/docs/WEF_FOJ_Executive_Summary_Jobs.pdf Acesso em: 12/11/2017.