



CONTRA-CORRENTE

A análise da conjuntura econômica na visão e linguagem do sindicalismo classista e dos movimentos sociais

Boletim bimestral de conjuntura econômica do ILAESE

Ano 07, Nº 72 - Maio de 2017

REFORMA TRABALHISTA: RAZÕES, IMPACTOS E DESAFIOS

por Ana Paula Santana e Gustavo Machado

No dia 11 de julho foi sancionado pelo presidente Michel Temer o projeto de (contra) reforma trabalhista aprovado pouco tempo antes pelo Congresso Nacional. Direitos conquistados há muitas décadas foram, pela primeira vez, arremessados na lata do lixo. E o que é pior: tal projeto foi sancionado em meio ao que talvez possa ser considerada a maior crise política da história do país. Tanto o atual presidente como a quase totalidade do Congresso Nacional encontram-se mergulhados em um mar de denúncias de corrupção. Além disso, a aprovação dessas reformas se deu em meio a greves e manifestações organizadas cuja dimensão o país não vira há mais de 20 anos. Nesse Boletim Contra-Corrente pretendemos mostrar os principais impactos dessa reforma e, sobretudo, desmentir o emaranhado de argumentos que dia a dia são despejados nos meios de comunicação mais tradicionais, bem como nos discursos dos ministros e propagandistas da patronal.

Os donos da reforma trabalhista

Vivemos um momento chave na história do Brasil. Com a atual crise econômica, os trabalhadores brasileiros se encontram diante de uma encruzilhada: avançar ou retroceder diante dos direitos trabalhistas conquistados no curso de décadas.

Fala-se em décadas, porque a CLT foi sendo alterada por meio de leis, decretos, emendas constitucionais e medidas provisórias, sendo necessário frisar a sua constitucionalização por meio da Constituição Federal de 1988, o que, aliada a toda uma construção jurisprudencial permitiu a fixação de um patamar mínimo civilizatório. É todo esse conjunto que se esvai a partir da dita reforma trabalhista.

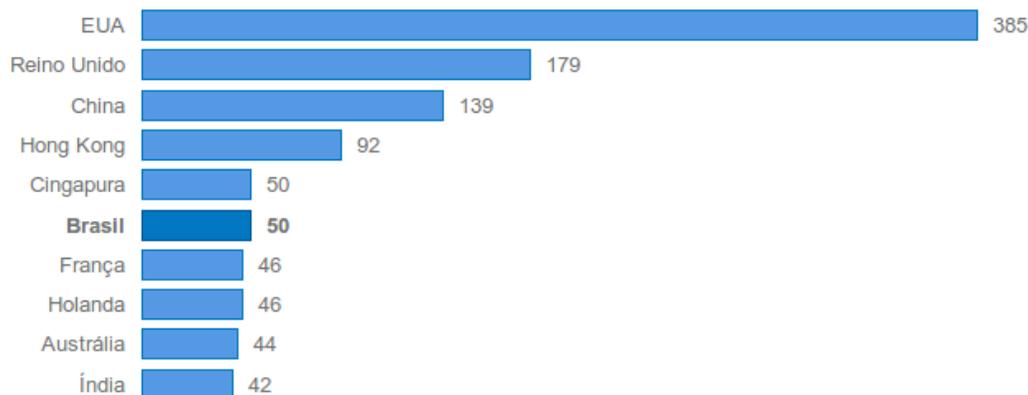
Interessante notar que um dos mais fortes discursos utilizados, no sentido de que a referida reforma se justificaria para a criação de empregos não se sustenta histórica nem empiricamente. Veja-se que não é novidade alguma que na década de 90, sob os mesmos argumentos, a legislação trabalhista foi flexibilizada com mediadas pontuais, tais como: contrato por prazo deter-

minado, banco de horas, liberalização do trabalho aos domingos, contrato parcial, programa de participação nos lucros e resultados, etc. Nenhuma delas foi suficiente, pois o desemprego continuou elevado até o final da década e a dinâmica mais favorável do mercado de trabalho nos anos 2000 ocorreu por motivos contrários à agenda de flexibilização, como crescimento econômico promovido pela elevação dos preços das *comodities*, facilitação de crédito, dentre outros. Sendo assim, num momento de aguda crise do capitalismo, novamente nos deparamos com as mesmas justificativas, que traduzem tão-somente uma forma de desestruturar a vida social e promover condições que favorecem somente um ator na sociedade: os empregadores.

Veja-se, nesse sentido, que a crise política atualmente em curso, qualquer que seja o seu desfecho, demonstrou diante dos olhos de todos que o país tem dono. Os políticos, do executivo ao parlamento, apenas exercem os mandatos conferidos pelas grandes empresas. JBS, OAS, Odebrecht, os grandes bancos dentre outras ditam as regras do jogo. E a bola da vez é a reforma trabalhista. Como dito, a mesma só beneficia o capital. Nesse sentido, apesar de, a princípio, soar contraditório, faz todo o sentido que a reforma trabalhista destoe completamente da agenda de ajuste fiscal (bandeira do governo Temer), pois implica em redução da arrecadação para o governo, inclusive previdência social. Mas o que está por trás disso, o que está em jogo,

Ranking de investimentos recebidos

(em US\$ bilhões)



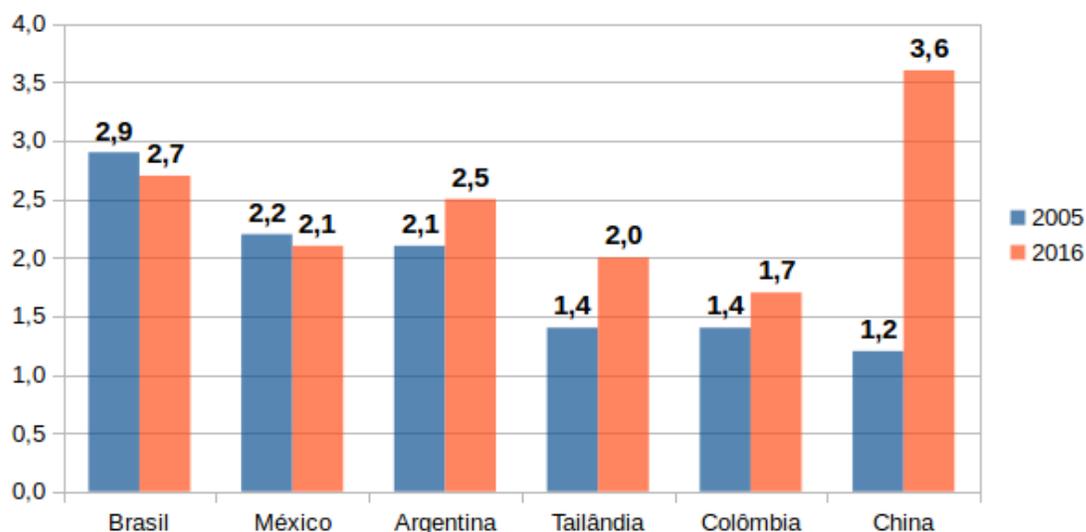
Fonte: UNCTAD

é a estratégia de desmonte de políticas sociais e direitos sociais que visam a dois propósitos: reduzir o tamanho do Estado em seu papel de promover políticas públicas, reservando-o à iniciativa privada em setores como saúde e educação e possibilitar a privatização de empresas públicas. Isto feito, abre-se espaço para a redução da carga tributária, pauta antiga reivindicada pelo empresariado. Portanto, nada de contraditório, eis

que ao final das contas o grande beneficiário não é o Estado nem o povo brasileiro, mas tão somente o capital representado pelas grandes empresas.

Nessa direção, a solução do capital financeiro e industrial para a atual crise econômica já está na mesa. A meta, por meio da reforma trabalhista, é reduzir o chamado “custo Brasil”, isto é, fazer descer os salários e demais direitos trabalhistas ao nível dos demais países da América Latina. Não sem razão, confirmando, em termos fáticos, todo o exposto até aqui, é que recentemente o presidente da CNI (Confederação Nacional da Indústria), Robson Braga de Andrade, disse que “no Brasil temos 44 horas de trabalho semanais” e sustentou a possibilidade de uma jornada de trabalho de 12 horas diárias. Concluiu dizendo estar ansioso “para que essas mudanças sejam apresentadas no menor tempo possível”. Não se trata de uma exceção dentre os donos do capital. Em fins de 2014, quando era presidente da FIESP, o acionista majoritário da CSN, Benjamin Steinbruch, declarou o seguinte em entrevista à Folha: “Aqui temos uma hora de almoço. Normalmente, não precisa de uma hora. Se você vai numa empresa nos EUA, você vê [o funcionário] comendo o sanduíche com a mão esquerda e operando a máquina com a mão direita. Tem 15 minutos para o almoço”. Perguntado sobre quais direitos trabalhistas deveriam ser retirados, ou flexibilizados como preferem dizer, Steinbruch respondeu de modo contundente: todos. Ainda esse ano, o presidente da GM Mercosul (o que inclui Brasil e Ar-

Remuneração por hora na Indústria (em dólar por dia)



gentina), Carlos Zarlenga, disse que “a reforma trabalhista que o governo está fazendo agora vai gerar um enorme impacto de competitividade. [...] Isso impacta muito o custo, vai ajudar muito”.

Interessante destacar, ainda, diante e apesar da reforma trabalhista, é que o Brasil continua a ser um dos principais destinos de investimentos estrangeiros no mundo. Mesmo tendo sofrido uma queda expressiva desses investimentos no ano de 2016, o país está em sexto lugar no ranking mundial de investimentos estrangeiros diretos, como indicamos no gráfico que se segue. O dado é do Relatório Mundial de Investimentos de 2017, publicado pela Conferência das Nações Unidas para Comércio e Desenvolvimento (Unctad).

O Brasil é, assim, de longe o principal destino de investimentos estrangeiros na América Latina, seguido pelo México na 9ª posição. Não poderia ser diferente, afinal, o país, diversamente do que comumente é divulgado, permanece como uma das principais fontes de mão de obra barata no mundo. A tendência do salário médio, ou do custo Brasil como dizem os economistas, nos últimos 10 anos foi de queda. O rendimento médio do trabalhador brasileiro caiu na indústria de 2,9 dólares por hora em 2005 para 2,7 dólares por hora em 2016. Nesse sentido, o trabalhador industrial brasileiro recebe, hoje, menos que um trabalhador chinês, cujo rendimento médio é de 3,6 dólares por hora, como indicamos no Gráfico 2.

Ora, se isso é assim, por que motivo uma reforma

trabalhista? Acontece que o capital é como um vampiro, que vive apenas sugando trabalho alheio, e vive mais quanto mais trabalho vivo suga.

Os investimentos estrangeiros na América Latina estiveram, em grande parte, relacionados ao elevado percentual das reservas mundiais de minerais metálicos encontrados na região: 99% do nióbio, 66% do lítio, 47% do cobre, 45% da prata, 25% do estanho, 23% da bauxita, 23% do níquel e 14% do ferro, e assim por diante. Longe de significar o desenvolvimento da região, esses investimentos expressaram, muito mais, a venda de nossas riquezas minerais e sua exploração pelo capital estrangeiro. Enquanto isso, os investimentos em tecnologia de ponta eram direcionados para a Ásia.

A estratégia do capital internacional para o Brasil, associado ao capital nacional, é rebaixar a um nível ainda mais baixo a remuneração e direito dos trabalhadores. Particularmente, rebaixar esses rendimentos abaixo da média dos demais países latino-americanos, já que países como o México e a Colômbia tem ganhado espaço significativo nos investimentos estrangeiros diretos na última década.

Como se vê, as cartas estão dadas. Apesar de nossa

sociedade produzir cada vez mais riqueza, desenvolver cada vez mais sua capacidade produtiva, contraditoriamente, longe de melhorar a vida de todos e todas, o capital exige, para se perpetuar, condições de trabalho cada vez mais rebaixadas, o aumento contínuo da taxa de exploração dos trabalhadores, de modo a atender os interesses de uma minoria de capitalistas. As contrarreformas atualmente em curso não têm nada que ver com modernização e flexibilização do trabalho no país. Trata-se de uma empreitada de morte dos empresários tendo em vista rebaixar, ainda mais, as condições de trabalho para aumentar as margens de lucro e atrair os investimentos estrangeiros, ante a aguda crise em que vivem.

Todos os governos e partidos tradicionais no Brasil estão a serviço desse projeto. Cabe aos trabalhadores brasileiros se organizarem para contrapor a essa tendência, jogarem o seu jogo tendo clara consciência do que está em curso. Sabemos que é por meio das mobilizações e da luta organizada dos assalariados que essa batalha pode ser vencida. O papel que os trabalhadores organizados irão desempenhar nesses próximos anos serão decisivos. ●

OS PRINCIPAIS EIXOS DA REFORMA TRABALHISTA

A reforma trabalhista pode ser dividida em eixos principais, dentre os quais destaca-se:

1. Formas de contratação mais precárias e atípicas;
2. Flexibilização da jornada de trabalho;
3. Rebaixamento da remuneração;
4. Alteração das normas de segurança e saúde do trabalho;
5. Fragilização e mudanças na negociação coletiva;
6. Limitação do acesso à Justiça do Trabalho e limitação do poder da Justiça do Trabalho;
7. Negociado sobre o legislado.

O tema da reforma trabalhista é demasiadamente amplo, posto que altera mais de 100 artigos da CLT. Sendo assim, para o momento, este boletim se atentará, sem esgotar a matéria, para os seguintes temas: negociado sobre o legislado, bem como sobre o acúmulo de processos judiciais como justificativa para a reforma.

O negociado sobre o legislado: fim das garantias trabalhistas

Um dos principais pontos da nova reforma trabalhista é que esta estabelece que o negociado prevaleça sobre o legislado. Isso significa que a negociação entre trabalhadores e patrões pode se sobrepor aos direitos contidos na legislação. Tais direitos simplesmente deixam de ser uma garantia, transformando-se em letra morta, passível de serem sobreposta por um “acordo” com os patrões. Curiosamente, trata-se da mesma proposta entregue pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC paulista, dirigido pela CUT e o PT, ao Chefe de Gabinete de Dilma, Gilberto Carvalho, e ao presidente da Câmara dos Deputados. Esse projeto, na mesma direção da atual reforma trabalhista, propunha Comitês Sindicais de Empresa com o poder de firmar com a empresa acordos que poderiam passar por cima da CLT.

Para justificar essa medida, tanto o Sindicato cutista como os propagandistas da atual reforma trabalhista caminham no mesmo sentido. Atualização, flexibilização e “modernização” da legislação trabalhista de modo a garantir o emprego. Por exemplo, o senador Armando Monteiro, ex-ministro do Desenvolvimento, da Indústria e Comércio do governo Dilma-PT, declarou em abril desse ano que o problema da legislação vigente é que “o que se acorda através de convenções coletivas pode ser posteriormente anulado pela interpretação da própria justiça do trabalho. Isso trazia uma insegurança do ponto de vista dessas relações.” Assinalou ainda que a sobreposição do negociado sobre o legislado é a “espinha dorsal” da reforma trabalhista.

Agora, 15 são os pontos passíveis de serem “negociados”, não apenas com convenção e/ou acordo coletivo de trabalho, mas, também, de forma individual. Vejamos os principais aspectos:

1) Jornada de Trabalho: prevê que a jornada de 12 horas (seguidas de 36 horas de folga) pode ser estabelecida por meio de acordo individual por escrito.

2) Banco de Horas: A reforma mantém também a

regra do banco de horas negociado por meio de acordo ou convenção coletiva, no entanto, agora, ela pode também ser negociada por meio de acordo individual por escrito, com compensação feita em até seis meses.

3) Parcelamento de férias: A reforma diz que as férias podem ser parceladas em até três períodos, desde que um deles não seja inferior a 14 dias seguidos e que os demais não sejam inferiores cinco dias, cada. A negociação pode ser firmada “desde que haja concordância do empregado”, ou seja, acordo individual.

4) Intervalo intrajornada: pode ser estabelecido com acordo coletivo com o Sindicato um limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

5) Demissão em comum acordo: contrato de trabalho poderá ser extinto “por acordo entre empregado e empregador”. A multa de 40% do FGTS é reduzida a 20% e o aviso prévio passa a ser restrito a 15 dias. O trabalhador tem acesso a 80% do dinheiro do FGTS, no entanto, perde o direito a receber seguro-desemprego.

6) “Seguro”- emprego: regulamenta o que Dilma Rousseff já criou: empresas podem reduzir a jornada de trabalho e salário de empregados, como alternativa para evitar demissões.

7) Enquadramento do grau de insalubridade: por acordo coletivo é possível prorrogar a jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho. Prevê ainda que grávidas e lactantes possam continuar a trabalhar em atividades de grau médio ou mínimo de insalubridade, a menos que tenham recomendação médica para afastamento. Atualmente, essas trabalhadoras devem ser afastadas de qualquer atividade insalubre, independentemente do grau;

8) Estabelece, ainda, que o “acordo” tem mais peso que a legislação nos seguintes casos: regulamento empresarial; representante dos trabalhadores no local de trabalho; teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente; remuneração por produtividade, in-

cluindo gorjetas; modalidade de registro de jornada de trabalho; troca do dia de feriado; prêmios de incentivo e participação nos lucros e resultados.

Ora, o primeiro aspecto a ser notado é que quatro dos itens mais importantes (banco de horas, férias, jornada de trabalho e intervalo) podem ser instituídos por meio de acordo individual, sem passar pelas instâncias deliberativas da categoria. Essas medidas normalmente são justificadas apelando para a liberdade individual do trabalhador. É uma terrível armadilha e derruba toda a construção protetiva gerada ao longo dos anos. Apenas para exemplificar, tomemos o instituto do intervalo intrajornada. Pelo entendimento atual, edificado por enunciado do TST, por sua vez construído pela interpretação sistemática da CTL junto à Constituição, a supressão do intervalo de uma hora (para aqueles que exercem jornada superior a seis horas diárias), não importa a fração, implica no dever do empregador em pagar 01 (uma) hora acrescida do adicional de 50% (cinquenta por cento). Tal entendimento simplesmente é tolhido a partir da vigência da nova legislação trabalhista.

Outro exemplo emblemático se dá no que toca ao trabalho sob jornada intermitente. Com efeito, tomando-se como base o combate à precarização e à informalidade dos contratos de trabalho, a nova legislação permite a contratação de trabalhadores ao bel prazer das empresas. Ou seja, permite-se que se possa contratar um trabalhador para que o mesmo exerça suas funções em dias e horários por elas pré-estabelecidas, o que vem

cumprir um desejo antigo principalmente do setor empresarial do comércio. A nova legislação é mais flexível e benéfica do que a lei do trabalho temporário, comumente proclamada especialmente em festividades de final de ano mas que possui requisitos muito mais rígidos do que a legislação ora aprovada. Em verdade permite, por exemplo, a contratação de um trabalhador para um dado período semanal em que há mais movimento produtivo (por exemplo, de sexta-feira a domingo), o que hoje não é possível pela lei em voga. Inclusive, num âmbito maior, abre-se a perspectiva da formalização de contratos para um dado período, no decorrer do ano, em que haja a necessidade de maior utilização de mão-de-obra. Em suma, significa segurança jurídica para que o empregador possa formalizar o que na prática já pratica.

Há de ressaltar, ainda, que no interior do local de trabalho, das fábricas, escolas e empresas de um modo geral, trabalhador e empresário não se confrontam como iguais. Para o proprietário a demissão de um trabalhador não significa nada de grave, bastando recorrer a outro candidato no interior do vasto mercado de trabalho brasileiro. Para o trabalhador, por sua vez, o emprego significa a sua única possibilidade de sobrevivência, sua única saída. Em outras palavras, os trabalhadores vivem permanentemente assolados pelo fantasma do desemprego, se sujeitando a abrir mão de toda e qualquer garantia, de todo e qualquer direito pela manutenção de seu posto de trabalho.

Em outras palavras, as condições de trabalho regidas pela “negociação” entre trabalhador e proprietário significa um retorno a situação reinante no país nas primeiras décadas do século XX, quando tal situação impu-

População sem emprego versus população inserida no mercado em 2016 (em mil pessoas)

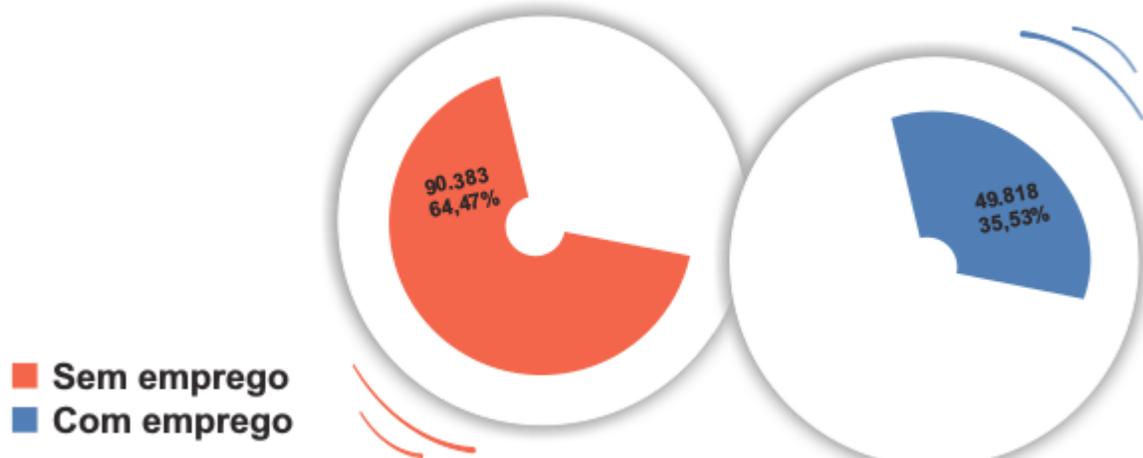


Gráfico 2: Fonte: SPC Brasil e IBGE. Elaboração: ILAESE



nha jornadas de até 16 horas por dia, trabalho infantil e noturno ilimitado. Ou seja, a luta entre o indivíduo trabalhador e o indivíduo patrão é uma luta desigual, que pela própria natureza da relação tende a forçar as condições de trabalho até o limite permitido pela legislação e, muitas vezes, com condições que a infringe diretamente.

Esse quadro se agrava pelo fato de o Brasil possuir um assombroso índice de desemprego. Esse número é muito superior ao atualmente divulgado de 14 milhões de desempregados. Esse índice leva em conta apenas os indivíduos que procuraram emprego nas últimas 4 semanas, desconsiderando todo o restante. Vejamos, ao final de 2016, o índice real das pessoas sem emprego no Brasil.

Como podemos observar, 35,63% da população ativa no Brasil, ou 50 milhões de pessoas, encontram-se fora do mercado de trabalho, seja formal ou informal.

É exatamente esse desemprego espantoso, o medo de adentrar a essa massa de desempregados, que confere ao patrão um poder quase absoluto na sua relação com o empregado.

Da mesma forma, foi essa relação desigual que permitiu aos trabalhadores, por meio de uma luta secular, conquistarem uma legislação trabalhista que estabeleça as condições mínimas de trabalho. Nesse sentido, o predomínio do negociado sobre o legislado é uma clara violação a uma das cláusulas pétreas da Constituição baseada no princípio de isonomia, isto é, devem ser os iguais tratados de forma igual, assim como os desiguais de forma desigual de forma a compensar essa desigualdade. Nesse caso, trata-se, claramente, de dar um tratamento igual a uma relação absolutamente desigual entre indivíduos que trabalham e aqueles que os empregam, já que esses últimos são proprietários dos meios e materiais de trabalho. ●

O “acúmulo” de processos trabalhistas

Outro argumento frequentemente utilizado para justificar a nova reforma trabalhista é o acúmulo de processos trabalhistas os quais, por vezes, se arrastam por anos no Judiciário. Por exemplo, o presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Ministro Ives Gandra Martins Filho, disse que “é preciso prestigiar mais os meios alternativos de resolução de conflitos para reduzir o contingente de processos trabalhistas”.

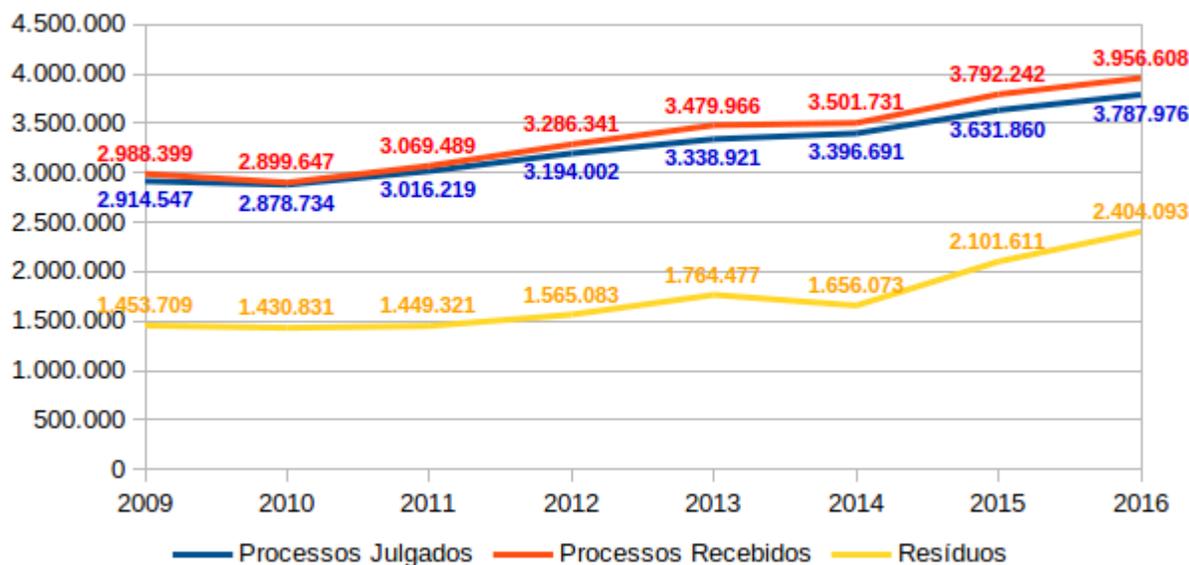
O argumento é, evidentemente, cômico. Afinal, existem processos trabalhistas em excesso porque a legislação não é cumprida. E mais ainda. Somente existem processos porque, bem ou mal, existe uma legislação e existem direitos. Caso se retirem todos os direitos trabalhistas não existirá processo algum. Ou seja, a solução para o problema da violação dos direitos trabalhistas oferecida pela atual reforma é, acreditem, retirar os direitos. No entanto, é um fato que os processos trabalhistas se acumulam na Justiça do Trabalho, vejamos no Gráfico 3, os processos recebidos, julgados

e aqueles residuais, ou seja, empurrados para os anos seguintes.

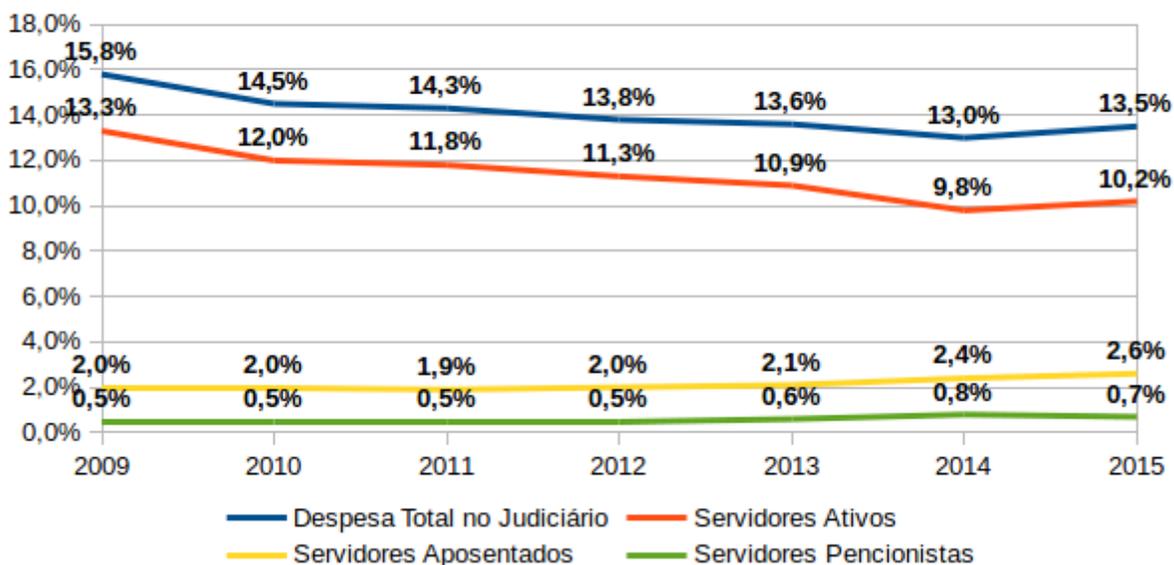
Como se vê, o número de processos cresceu ano após ano na Justiça do Trabalho. No entanto, até o ano de 1999, quando já se tinha cerca de 2,5 milhões de processos anuais, esse acúmulo de processos praticamente não existia. Desde então, acumulam-se ano após ano em todo o período que abrange os últimos anos do governo FHC, todo os 13 anos de administração petista e, agora, o governo Temer. Longe de ser produto de uma legislação atrasada, o crescimento dos processos trabalhistas acompanhou o crescimento do mercado formal de trabalho no Brasil. Enquanto os processos trabalhistas cresceram de cerca de 2,5 milhões em 1999 para quase 4 milhões em 2016, os trabalhadores formais cresceram, no mesmo período, de cerca de 25 milhões para 47 milhões. Ou seja, os processos apenas acompanham o crescimento absoluto dos trabalhadores celetistas e estatutários no país. Acompanham a terrível prática de negociar rescisões trabalhistas no âmbito do Judiciário, como se o

direito do trabalhador fosse um crediário. E diga-se mais, o aumento da formalização é acompanhada pela precarização dos contratos de trabalho e burla à legislação. O que dizer das inúmeras terceirizações ilícitas praticadas? O que dizer da

Movimentação Processual na Justiça do Trabalho



Participação percentual da despesa anual de pessoal da União no Judiciário



abusiva e reiterante prática da utilização do banco de horas sem a devida instrumentalização junto aos sindicatos profissionais? O que dizer da supressão dos intervalos intrajornada? O que dizer da exposição de trabalhadores a condições de trabalho insalubres/perigosas sem o devido pagamento de adicional previsto em lei? Ora, o aumento da formalização precária aliado ao descumprimento da legislação em vigor justificam o aumento da demanda trabalhista. O que ocorre, entretanto, com o advento da dita reforma, é a garantia jurídica para a perpetuação da precarização e aplicação legal de condutas que até então eram ilegais. Sob esse aspecto, certamente a reforma permitirá a diminuição das demandas, posto que “sem direito” não há o que reivindicar.

Contudo, não se pode deixar de considerar que o acúmulo de processos não julgados também tem outro viés, o qual o governo esconde. Veja-se que há um desmonte da Justiça do Trabalho. Como podemos ver no Gráfico 4, ao mesmo tempo que crescia a demanda pela Justiça do Trabalho, pelos motivos expostos, reduzia-se, na mesma proporção, os investimentos no Judiciário, cuja maior fatia é destinada à Justiça do Trabalho:

Na verdade, as cartas já estavam dadas para a implementação da presente reforma muito antes do texto ser submetido para votação. No início de 2016, quando o número de desempregados oficiais ultrapassavam 11

milhões, a Justiça do Trabalho sofreu cortes alarmantes do governo federal. No planejamento orçamentário de 2016, o governo cortou 30% das receitas solicitadas para custeio e incríveis 90% da verba destinada a investimento. Para se ter uma ideia, nos outros setores do Judiciário, o corte foi de 15% para custeio e 45% para investimento.

O relatório final do Congresso escancara a questão ao dizer o seguinte a respeito do projeto desta lei orçamentária:

“regras atuais estimulam a judicialização dos conflitos trabalhistas, na medida em que são extremamente condescendentes com o trabalhador. Atualmente, mesmo um profissional graduado e pós-graduado, com elevada remuneração, é considerado hipossuficiente na Justiça do Trabalho. Pode alegar que desconhecia seus direitos e era explorado e a Justiça tende a aceitar sua argumentação.”

Como se vê, não foi casual os volumosos cortes na Justiça do Trabalho no momento prévio a submissão do texto da reforma trabalhista. O método já é bem conhecido e foi muito utilizado no processo de privatizações. Neste caso, se sucateava as empresas públicas para em seguida justificar sua privatização. Agora, se desmantela a Justiça do Trabalho para, em seguida, justificar a reforma trabalhista com o argumento de que ela não é capaz de atender a demanda.●

Formalizando o trabalho informal

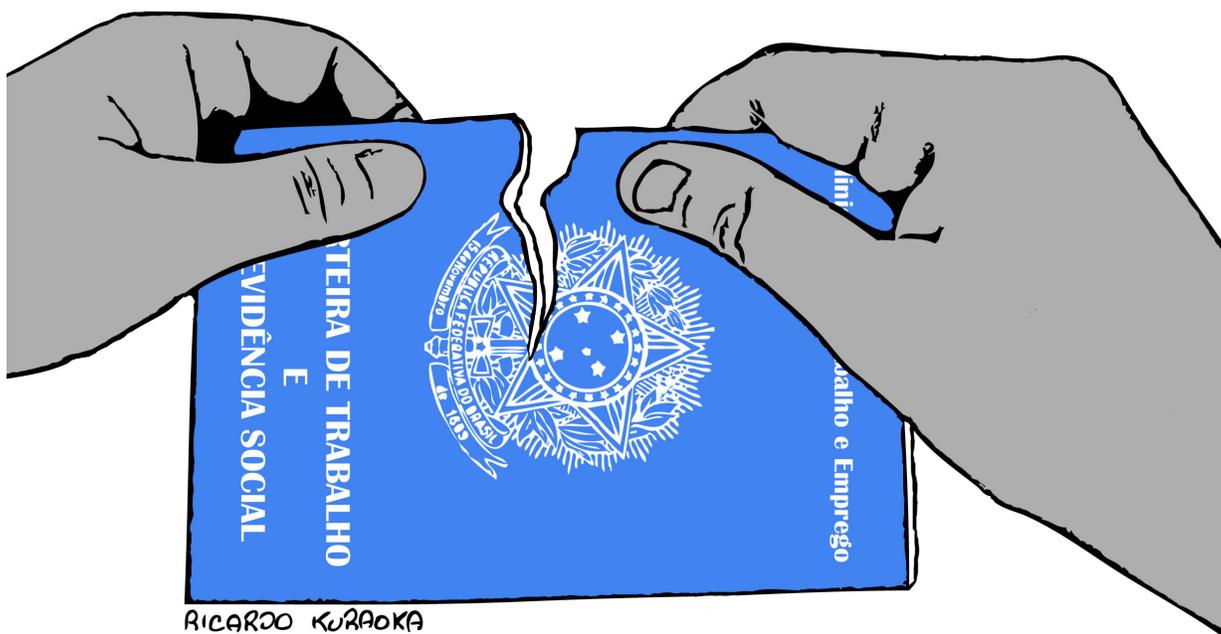
Merece destaque, mais um aspecto nefasto da atual reforma trabalhista: a regulamentação do trabalho irregular ou intermitente definido como “aquele no qual a prestação de serviços não é contínua, embora com subordinação”. Nesse caso, será estabelecido um contrato por escrito em que a remuneração mensal pode ser muito inferior a do salário mínimo. Neste caso, a regulamentação estipula, inclusive, multa no caso do contratado não comparecer. Os critérios são os seguintes: a contratação deve ser realizada com três dias de antecedência. Caso seja aceito pelo trabalhador, mas este não comparecer, terá que pagar uma multa de 50% da remuneração que seria devida em um prazo de 30 dias.

Esta regra, evidentemente, absurda, coloca em cheque todos os argumentos anteriormente indicados. O primeiro deles é que, ao contrário das propagandas, indica claramente a possibilidade de ampliação dos pro-

cessos que envolvam causas trabalhistas. A diferença é que, agora, se trata de um processo do patrão contra o empregado. Por essa e outras razões, a vice-presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), Noemia Porto opina que “essa reforma não é uma lei que promove pacificação nas relações de trabalho, na verdade, ela potencializa o conflito. Vai caber ao Tribunal Superior do Trabalho interpretar os dispositivos da nova lei e contrastá-la com a Constituição e as convenções internacionais ratificadas pelo Brasil. A gente estima que haverá muito mais ações na Justiça do que temos atualmente”.

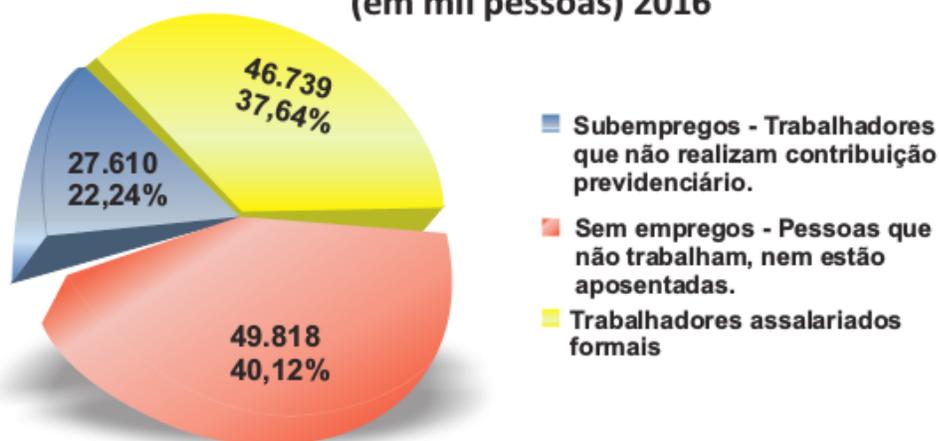
Mas não é apenas isso. A regulamentação do trabalho irregular remete, certamente, a outro problema crônico no Brasil: o trabalho informal. Normalmente os dados oficiais omitem que, entre os 90 milhões de brasileiros ocupados, uma fatia muito expressiva ocupa postos informais de trabalho e, comumente, irregulares e intermitentes.

Ainda que não seja possível encontrar um parâmetro 100% preciso, propomos como critério de demarcação do subemprego a existência ou não de contribuição previdenciária por parte do trabalhador ocupado. Esse índice tem a vantagem de demarcar como subem-



pregados não apenas a massa de trabalhadores sem vínculo trabalhista, celetista ou estatutário, mas distinguir, também, os subempregados no interior da massa de trabalhadores indistintamente classificados como “autônomos”. Usando esse critério, em 2016, a divisão dos trabalhadores brasileiros em empregados, desempregados e subempregados é a seguinte pelos cálculos do ILAESE.

Empregados, subempregados e sem Empregos (em mil pessoas) 2016



Fonte: SPC Brasil e IBGE. Elaboração ILAESE

Como se vê, quase 30 milhões de trabalhadores no Brasil são subempregados, com vínculo informal de trabalho. A estratégia do governo para combater esse índice alarmante, produto de uma urbanização desordenada e não planejada como foi no país, é regulamentar a informalidade, tornar o trabalho informal um trabalho formal. E acreditem, o argumento principal é que tal prática deve se tornar lei pelo fato de já existir na prática.

O que é pior é que, tal regulamentação, longe

de simplesmente legalizar um trabalho informal já existente, irá, certamente, estimular a contratação de trabalhadores sob esse regime no lugar do contrato regular de trabalho, em todos os casos em que tal prática for possível.

Em suma, não existe dúvida que a reforma trabalhista atende unilateralmente a patronal e os capitalistas. Não apenas reduz direitos e a remuneração, como estimula vínculos de trabalho irregulares, bem como delega as decisões ao arbítrio da relação desigual entre o patrão e o trabalhador individual.

Pensamos, no entanto, que, por esses mesmos motivos, tal reforma está longe de ser o término da partida, mas apenas o seu começo. Os trabalhadores brasileiros serão obrigados a partir para a ofensiva na medida que direitos históricos desaparecerem dia após dia diante dos olhos de todos. Se o trabalhador individual esta em relação desigual com o patrão individual, a classe trabalhadora organizada e consciente do que quer possui muito mais força que a classe capitalista, já que são os primeiros que produzem todas as riquezas e serviços da sociedade. O desafio desta nova etapa da luta de classes no Brasil já está aberta. É urgente e necessário transformar toda essa força potencial da classe trabalhadora em ato. A reforma já foi sancionada, no entanto, outra coisa é a sua aplicação. As tarefas e desafios para os trabalhadores brasileiros nunca foram tão grandes. Cabe enfrentá-las. Não existe outra saída. ●

EXPEDIENTE

Contra-corrente é uma publicação bimestral elaborada pelo ILAESE para os sindicatos, oposições sindicais e movimentos sociais. **Coordenação Nacional do ILAESE:** Ana Paula Santana, Daniel Romero, Érika Andreassy, Gustavo Machado, Nando Poeta e Nazareno Godeiro. **Contato:** Rua Curitiba, 862, sala 307. Centro - Belo Horizonte - MG - CEP: 30170-124. Telefone: (31) 2520-2008 - (31) 99223-8876- ilaese@ilaese.org.br - www.ilaese.org.br. CNPJ 05.844.658/0001-01. **Diagramação:** Phill Natal. **Editor responsável:** Gustavo Machado.