

**OFENSIVA PATRONAL E VULNERABILIDADE LABORAL:
os efeitos iniciais da reforma trabalhista a partir do relato de empresários
e sindicalistas da indústria de confecção paulista**

***EMPLOYERS OFFENSIVE AND WORKERS VULNERABILITY:
the early effects of labor law reform based on the perspective of entrepreneurs
and trade unionists from the apparel sector in São Paulo state***

Ana Paula Fregnani Colombi*

Patrícia Rocha Lemos**

Ellen Gallerani Corrêa***

Resumo

Este artigo analisa os efeitos iniciais da reforma trabalhista de 2017 no ramo de confecções do estado de São Paulo. O universo da pesquisa foi composto por entrevistas semiestruturadas com proprietários de pequenas e grandes empresas da indústria de confecção, um representante da Associação Brasileira da Indústria Têxtil e de Confecção (Abit), dirigentes sindicais do segmento e pela análise de negociações coletivas. Por investigar um fenômeno recente, a pesquisa teve caráter exploratório e buscou identificar as disputas em torno dos principais dispositivos da nova legislação a partir do relato dos empresários e sindicalistas pesquisados. Os resultados apontam para a ampliação da terceirização e do contrato temporário e a configuração de um cenário adverso para a atuação dos sindicatos. Para além de mudanças que reforçam a flexibilização das relações de trabalho, mostra-se que essas alterações contribuem para aprofundar uma prática política e social neoliberal que dissemina a privatização das condutas e a lógica de riscos. Com isso, a relação de assalariamento vai sendo transformada pela queda progressiva de sua dimensão pública.

Palavras-chave: Reforma trabalhista. Confecção. Neoliberalismo. Vulnerabilidade laboral.

Abstract

This article analyses the initial effects of the labor law reform in the apparel industry in the state of São Paulo. The research field consisted of semi-structured interviews with owners of small and large companies in the apparel sector, a representative of Associação Brasileira da Indústria Têxtil e de Confecção (Abit), trade union leaders and the analysis of collective labour agreements. By investigating a recent phenomenon, the research was exploratory and sought to identify the disputes over the new legislation based on business and trade union narrative. The findings point to the expansion of outsourcing and the temporary contract and the configuration of an adverse scenario for the collective action. In addition to changes that reinforce the flexibilization of labor relations, it is shown that these changes contribute to deepen a neoliberal political and social practice that disseminates the privatization of conducts and the logic of risks.

Keywords: Labor law reform. Apparel sector. Neoliberalism. Work vulnerability.

* Ana Paula Fregnani Colombi é professora da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). E-mail: ana.colombi@ufes.br

** Patrícia Rocha Lemos é pós-doutoranda do Centro de Estudos Sindicais e do Trabalho (Cesit/Unicamp). E-mail: pat.csrp@gmail.com

*** Ellen Gallerani Corrêa é professora do Instituto Federal de São Paulo (IFSP). E-mail: ellen@ifsp.edu.br

Introdução

Este artigo investiga os efeitos iniciais da reforma trabalhista a partir de entrevistas com empresários e dirigentes sindicais e análise de negociações coletivas do ramo de confecções do estado de São Paulo. As entrevistas foram realizadas ao longo dos meses de agosto e setembro de 2018 no âmbito do projeto de pesquisa *Regulação privada transnacional, regimes de produção e recursos de poder*¹. Diante da oportunidade de visitar sindicatos e empresas do setor de confecção, justamente após a aprovação da Reforma Trabalhista, em novembro de 2017, as pesquisadoras lançaram mão de um questionário semiestruturado com a finalidade de apurar as primeiras impressões desses agentes² sobre o referido processo. Por estar atrelada a outro projeto, a pesquisa conseguiu acesso a três grandes empresas e uma pequena empresa da indústria de confecção nas cidades de São Paulo, São Bernardo do Campo e Sorocaba, sendo possível entrevistar cinco proprietários. Além disso, um representante da Associação Brasileira da Indústria Têxtil e de Confecção (Abit) também foi entrevistado.

Já os três depoimentos sindicais citados neste artigo foram colhidos em sindicatos de mesma base das empresas pesquisadas, particularmente em Sorocaba e São Bernardo do Campo, e na base de Americana. Essa última foi incluída para garantir pluralidade de visões, uma vez que os dois primeiros sindicatos são filiados à Central Única dos Trabalhadores (CUT), ao passo que o sindicato de Americana é filiado à Força Sindical³. Por fim, ainda pela facilidade de acesso proporcionada pelo projeto, a investigação contou com a entrevista de uma dirigente da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Vestuário da CUT (CNTRV).

Com base neste universo de entrevistados e na análise das Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) celebradas pelos sindicatos de Sorocaba, ABC e Americana antes (em 2011, 2015 e 2017) e depois da reforma (em 2018 e 2019), o artigo discute alguns efeitos da nova legislação, com foco nos principais dispositivos já implementados no ramo em questão, os temas que ainda têm sido objeto de disputa entre o patronato e os sindicatos pesquisados e a percepção geral desses agentes sobre a reforma. Trata-se de uma pesquisa de caráter exploratório que não se pretende representativa, ou seja, o objetivo não é retratar os impactos da Reforma Trabalhista em todo o setor, mas fornecer indícios e ilustrar com casos concretos os novos desafios do cenário pós-reforma a partir do depoimento de uma parcela dos agentes envolvidos nos processos de disputa e negociação.

1 Trata-se de um projeto de pesquisa internacional coordenado pelo professor Jean-Christophe Graz, da Universidade de Lausanne, e financiado pela *Swiss National Science Foundation* em parceria com a Unicamp. Seu objetivo foi analisar o papel desempenhado pela regulação privada transnacional sobre as relações de trabalho e sindicais em três países: Brasil, Quênia e Tanzânia. No Brasil, o projeto foi coordenado pela professora Andréia Galvão, a quem agradecemos a oportunidade de realização concomitante da presente pesquisa sobre a Reforma Trabalhista.

2 Os entrevistados são identificados por nomes fictícios ao longo do texto.

3 Tentou-se acesso, sem sucesso, ao Sindicato das Costureiras de São Paulo e Osasco, motivo pelo qual as pesquisadoras buscaram outro sindicato filiado à Força Sindical.

A Reforma Trabalhista é um processo que ainda não se esgotou⁴, mas tem importante capítulo com a Lei 13.429/2017, que versa sobre trabalho temporário e prestação de serviços, e a Lei 13.467/2017, que introduz novas modalidades de contratação e alterações na jornada de trabalho, formas de remuneração e condições de trabalho. Esse processo tem como uma de suas principais características a ampliação do poder dos empregadores na determinação das relações de trabalho e o faz tanto legalizando práticas já existentes como possibilitando um novo “cardápio” de opções aos empregadores (CESIT, 2017; KREIN, 2018). Entretanto a aplicação desses dispositivos tem dependido tanto das especificidades de cada setor econômico quanto da capacidade de resistência das organizações sindicais no sentido de inibir o processo de flexibilização das relações de trabalho na prática, por meio da negociação coletiva (GALVÃO; TEIXEIRA, 2018).

Na cadeia têxtil, o ramo de confecções faz uso intensivo do trabalho, empregando majoritariamente mulheres e é fortemente marcado pela informalidade (RAMALHO MARTINS; LIMA, 2016, p. 102). A reprodução da divisão sexual do trabalho, nesse setor, garante, assim, o substrato que sustenta condições precárias e rebaixadas de trabalho que destoam de setores tradicionais da indústria, conforme aqueles analisados por Lapa (2019). Leite, Silva e Guimarães (2017, p. 54) ressaltam que o trabalho no setor de confecção sempre apresentou condições muito inferiores ao prescrito na legislação nacional, pois uma das estratégias de concorrência desse segmento é recorrer à subcontratação da produção, deslocando-a para regiões onde os custos do trabalho são mais baixos. Isso gerou, inclusive, um processo de migração de empresas para a Região Nordeste e um deslocamento da capital para o interior do estado de São Paulo, onde a sindicalização é menor e a fiscalização ocorre de forma menos rigorosa⁵ (LUPATINI, 2004, p. 17).

Na Região Metropolitana de São Paulo, o percentual de trabalhadores com carteira assinada no ramo de confecções alcança metade dos vínculos de trabalho (DIEESE, 2015). A maioria desses é ocupada por mulheres que, tanto em nível nacional quanto estadual, permanecem até dois anos no emprego, possuem uma remuneração média anual de até dois salários-mínimos e estão empregadas, principalmente, em microempresas com até 19 funcionários (RAIS, 2019). Devido a esse perfil de emprego, Ramalho Martins e Lima (2016, p. 102) afirmam que essa atividade é “precária em sua origem em termos de formas de organização da produção”.

4 Desde a aprovação dessas leis, em 2017, até a crise da pandemia da Covid-19, inúmeras medidas provisórias no campo trabalhista foram aprovadas. Somente no governo Bolsonaro, são mais de 17 MPs que versam sobre o tema, dentre elas: a MP 905/2019 do Contrato Verde e Amarelo, revogada em 2020, que propunha reduzir encargos para patrões que contratassem jovens no primeiro emprego e pessoas acima de 55 anos que estavam fora do mercado de trabalho formal. Além dessa MP, há outras como as MPs 927 e 936 aprovadas no contexto da pandemia. Em todas elas, prevalece a lógica de que a flexibilização seria o caminho para combater o desemprego e a informalidade, evidenciando que o processo é mesmo de uma ampla contrarreforma trabalhista que ainda não se esgotou.

5 O estado de São Paulo é o maior produtor do segmento de confecções, empregando 27,6% do pessoal ocupado em toda cadeia têxtil em 2017, sendo que mais de 80% do emprego está concentrado nos confeccionados (IEMI, 2018).

Levando em consideração essa característica e pesquisas recentes sobre a reforma trabalhista, que apontam para as possibilidades de rebaixamento das condições de trabalho (CESIT, 2017; KREIN, 2018), é possível que a nova legislação tenha a potencialidade de aprofundar a precariedade das ocupações formais no setor, daí a relevância de pesquisas que acompanhem seus impactos. Dado os limites da amostra utilizada, o artigo se propõe a discutir evidências que apontam para esta direção.

Na primeira seção, as principais alterações da Reforma Trabalhista no setor são problematizadas a partir da percepção dos empresários e sindicalistas entrevistados. Na segunda seção, a percepção desses agentes é o substrato para demonstrar as tensões de um processo mais profundo de transformação da relação de assalariamento. Os dados apontaram que a terceirização e o contrato temporário foram os principais dispositivos adotados no contexto pós-reforma e que esses têm se mostrado adversos para a atuação dos sindicatos estudados. A instabilidade dessas formas de contratação e a fragilização da organização coletiva dos trabalhadores, identificadas na pesquisa, são duas das dimensões da precariedade das relações de trabalho no capitalismo contemporâneo, conforme argumenta Druck (2011).

Evidencia-se também que os dispositivos da nova lei apontam para mudanças que não se encerram na flexibilização (ANTUNES, 2018) das relações de trabalho. A partir da perspectiva de Dardot e Laval (2016), mostra-se que essas mudanças contribuem para aprofundar uma prática política e social neoliberal que dissemina a privatização das condutas e a lógica de riscos. Com isso, a relação de assalariamento vai sendo transformada pela queda progressiva de sua dimensão pública (OLIVEIRA, 2000; KREIN, 2018), ampliando os desafios para a organização sindical. Os achados de pesquisa são, portanto, inferências preliminares sobre os efeitos da reforma trabalhista em um dado conjunto de empresas, visando contribuir para o debate sobre os desafios que cercam o mundo do trabalho na periferia em tempos de crise sanitária e econômica.

Flexibilidade laboral e ofensiva patronal

A Reforma Trabalhista tem sido, desde o início, amplamente sustentada pelo empresariado. Entre os que contratam diretamente assalariados com carteira assinada no setor da confecção é significativa a defesa de uma legislação que flexibilize as relações de trabalho, como a aprovada em 2017. O argumento principal é a necessidade de garantir a competitividade das empresas diante do baixo custo de produção do setor informal, como explicou o representante da Abit. Para ele, os chamados “camelôs”, seriam uma espécie de “distribuição organizada mafiosa” (Carlos, representante da Abit, 10/09/2018).

Para lidar com o problema, a Confederação Nacional das Indústrias (CNI) participou ativamente da criação do Super Simples⁶ (COLOMBI, 2018) e da regulamentação da terceirização. Apesar da Súmula 331, que restringia essa prática nas atividades-fim, a terceirização vinha ganhando amplo espaço desde os anos 1990. As *101 Propostas de Modernização das Relações Trabalhistas*, elaboradas pela CNI, pautaram a regulamentação da terceirização que foi, posteriormente, incorporada à lei 13.429/2017. Essa lei “amplia a utilização dos contratos temporários, possibilitando, por essa via, o uso indiscriminado da terceirização, seja no âmbito público ou privado, permitindo, ainda, a substituição de trabalhadores efetivos por prestadores de serviços para a realização de quaisquer atividades” (CESIT, 2017, p. 32).

As demais alterações na CLT, promovidas pela Reforma Trabalhista, foram defendidas pelos setores empresariais sob o argumento de que seriam um importante gerador de empregos formais (KREIN, 2018). No entanto, até o momento, a reforma não gerou resultados positivos sobre o mercado de trabalho. Desde 2017, a desocupação vem sendo timidamente revertida às expensas do aumento da informalidade (KREIN; COLOMBI, 2019). A dinâmica de geração de empregos depende da atividade econômica sem que as alterações legislativas garantam, por si só, novas contratações. A mudança da lei, todavia, pode modificar o patamar de proteção dos já empregados e, dentre seus efeitos, degradar as condições de trabalho de um segmento que, conforme mostram Leite, Silva e Guimarães (2017), já é marcado pela precariedade laboral. Ademais, a aprovação da reforma abriu a possibilidade de prevalência dos termos negociados sobre a legislação. Com isso, os mecanismos de flexibilização passam a ser fortemente disputados no processo de negociação coletiva dada a possibilidade de se consolidarem no conteúdo dos instrumentos coletivos.

Entretanto, a análise das Convenções Coletivas de Trabalho (CCT), celebradas pelos sindicatos de Sorocaba, ABC e Americana – nos anos de 2011, 2015, 2017, 2018 e 2019 –, não permite visualizar a perda de direitos historicamente conquistados. Ao contrário, o que se pode ver é a existência de cláusulas que buscam manter ou defender direitos ameaçados pela reforma: como mostra o quadro abaixo, uma delas veda o trabalho da empregada gestante e/ou lactante em atividades insalubres⁷, independentemente da apresentação de atestado médico (Sorocaba); já outra restringe a terceirização na atividade-fim mesmo após a aprovação da reforma (ABC e Americana)⁸. Isso mostra que apesar de a Reforma Trabalhista ampliar o poder dos empregadores, a implementação na prática de seus dispositivos não é imediata e nem inexorável, pois depende da capacidade de resistência dos sindicatos.

6 O Super Simples foi criado a partir da Lei Complementar 123/06 com o objetivo de unificar a arrecadação de tributos e contribuições devidas pelas micro e pequenas empresas, ampliando a possibilidade de enquadramento de novos prestadores de serviços e profissionais liberais.

7 Em maio de 2019, o Supremo Tribunal Federal (STF) julgou inconstitucional trechos de dispositivos da Reforma Trabalhista que admitiam a possibilidade de trabalhadoras grávidas e lactantes desempenharem atividades insalubres.

8 Apesar de o sindicato de Sorocaba não possuir uma cláusula que busque restringir a terceirização, há nas CCTs cláusula que proíbe o trabalho em domicílio e, em caso de constatação de tal irregularidade, prevê o reconhecimento imediato do vínculo empregatício.

Quadro 1: Cláusulas destacadas nas CCT dos sindicatos de Sorocaba, ABC e Americana

Tema	Sindicato	Cláusula
Terceirização	Americana (CCTs de 2017, 2018 e 2019)	Com o fim de se evitar a precarização no trabalho e, por conseqüente, na mão de obra, resta pactuado entre a partes convenientes a proibição de contratação de mão de obra de terceiros nas atividades-fim da empresa, em especial nos setores de produção; § - ÚNICO - O desrespeito por parte do empregador tomador dos serviços sujeitará o mesmo à responsabilização solidária pelo cumprimento das cláusulas contidas na presente CCT e legislação vigente.
Terceirização	ABC (CCTs de 2011, 2015, 2017, 2018 e 2019)	Na execução dos serviços de sua atividade produtiva fabril ou atividade principal, no segmento representado pela categoria profissional abrangida por esta convenção, as empresas não poderão se valer se não de empregados por elas contratados sob o regime da CLT, salvo nos casos definidos na Lei 6019/74 e os casos de empreitada, cujos serviços não se destinem à produção propriamente dita.
Garantias à empregada gestante	Sorocaba (CCT 2018 e 2019)	É vedado o trabalho da empregada gestante e/ou lactante em atividades insalubres. Parágrafo Primeiro: Enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres a empregada gestante ou lactante deverá exercer suas atividades em local salubre.

Fonte: elaboração própria com base nas CCT.

Como nem toda prática adotada no setor aparece nas convenções, as entrevistas com empregadores e sindicalistas foram fundamentais para identificar, por exemplo, o aumento da terceirização. No caso da base do sindicato de Americana, o relato das dirigentes sindicais apontou um aumento de mais de 50% da terceirização após a reforma, a despeito de a CCT colocar obstáculos a essa prática. Os empregadores, por sua vez, confirmaram que a terceirização já era amplamente utilizada antes da nova lei. A questão é que pairava sobre ela forte “insegurança jurídica”, uma vez que poderia ser considerada ilegal pela Justiça do Trabalho:

[...] a terceirização foi muito importante porque elimina o risco jurídico que nós tínhamos no caso de terceirizar uma função que é [...] atividade-fim [...]. Então a partir do momento que eu posso, juridicamente, terceirizar a atividade-fim, eliminou-se o risco jurídico. Antes, não podia fazer porque podia sofrer alguma autuação (Marcelo, empresário, 31/07/2018).

Outra situação em que a nova lei estimulou a subcontratação foi descrita por outro empresário entrevistado que relatou o caso em que, ele próprio, impulsionou uma de suas funcionárias a constituir uma empresa e se tornar uma subcontratada.

[...] naquela divisão ali nós tínhamos duzentas e dez costureiras. Só que a empresa aqui é tributada pelo lucro real, dá prejuízo. Porque o mercado te oferece, pra costurar uma calça, por um preço X. Você não consegue fazer isso pelo tanto de obrigação que você tem. Sabe o que nós fizemos? Nós pegamos todo o maquinário e cedemos em regime de comodato a uma funcionária mais antiga que a gente tinha lá, gente boa, cedemos pra ela. Ela vai pagar como ela puder, quando puder [...] e dispensamos o pessoal aqui e ela está recontratando na empresa dela. Empresa dela tem dois meses, dois meses e já deu lucro (Maurício, empresário, 03/09/2018).

Esse é um caso típico de como a terceirização substitui o vínculo de trabalho por uma relação de prestação de serviços. Não se trata mais de uma relação entre empregado e empregador, mas entre empresas supostamente autônomas. Como explica Silva, a terceirização nesses moldes “descaracteriza juridicamente a relação de subordinação, ainda que, a rigor, a subordinação exista” (SILVA, 2009, p. 35), estimulando o ideário do empreendedorismo. O trabalho passa a ser realizado sem a mediação dos contratos de emprego, como mostra a fala de Maurício, no esforço de eliminar custos e riscos através da dissimulação das relações de subordinação.

Nas palavras de Fontes (2017, p. 52), “está em curso um processo de subordinação direta – sem a mediação de emprego ou contrato – dos trabalhadores às mais variadas formas de capital”, em que se multiplicam formas jurídicas que promovem um acordo entre “empresas”. Dentre essas modalidades utilizadas pelos empresários, está o trabalho em domicílio e a pessoa jurídica, isto é, “quando o trabalhador cria uma empresa cujo objetivo é vender sua força de trabalho, uma das modalidades do empreendedorismo, na qual o próprio trabalhador torna-se ‘empresa’, para a qual não estão previstos direitos trabalhistas” (FONTES, 2017, p. 53). A relação de trabalho vai se transformando em uma relação de prestação de serviços entre partes, supostamente iguais, visto que o próprio Estado cria e incentiva dispositivos legais que procuram apagar as determinações de classe⁹. Nesta condição, a tendência é que as trabalhadoras não mais figurem como um grupo social de interesses compartilhados entre si e em antagonismo com aqueles responsáveis pela exploração de seu trabalho, o que impõe desafios à ação coletiva.

Dentre o conjunto de novas formas de contratação possíveis, a ampliação do prazo do contrato temporário para 270 dias é outro dispositivo que está sendo utilizado no setor.

9 No caso do setor de confecções, uma das principais evidências dessa dissimulação das relações de subordinação é o fato de que muitas das subcontratadas ou produzem exclusivamente para a contratante ou servem de intermediadoras entre várias outras pequenas oficinas que constituem facções de produção para uma única ou distintas marcas. No caso da região central de São Paulo, esse fenômeno tem sido discutido como uma das principais formas de rebaixamento dos custos através do uso de trabalho de migrantes indocumentados e em condições análogas à escravidão. Essa situação, que já veio a público através de diversas denúncias, deu origem inclusive ao Pacto Contra a Precarização e pelo Emprego e Trabalho Decentes em São Paulo (DIAZ, 2019).

De acordo com o empresário Marcelo, por meio dessa medida, a reforma facilita a gestão da produção:

[...] o [contrato] temporário é o mais forte no nosso setor [...] O setor é muito fortemente sazonal. Então você tinha um problema [...]. No segundo semestre a produção é muito maior do que no primeiro semestre, são dois terços e um terço. Você sempre tinha um dilema: se você contratar gente pra trabalhar no segundo semestre depois eles não têm o que fazer no primeiro semestre e aí o custo de demissão é extremamente elevado. Então de uma forma geral as empresas evitavam admitir e tentavam se virar de alguma outra forma. Nesse caso, tendo a possibilidade de admissão temporária você não tem mais esse problema. Você pode, facilmente, admitir durante um semestre e a pessoa vai saber que tá sendo admitida pra um trabalho de seis meses (Marcelo, empresário, 03/09/2018).

Além de indicar a ampliação da terceirização e do contrato temporário, as entrevistas, sobretudo com as dirigentes sindicais, revelaram tensões em torno de dispositivos que ainda não foram implementados e uma investida patronal para interferir na relação entre os trabalhadores e seus sindicatos.

Em entrevista, uma dirigente sindical do ABC relatou pressões de determinadas empresas para que o sindicato fechasse um acordo a respeito da redução do intervalo intrajornada, mas o sindicato se recusou, uma vez que a legislação não obriga a entidade a negociar. No caso do sindicato de Americana, as dirigentes relataram que foram fechados acordos sobre esse tema, reduzindo em meia hora o horário de almoço após aprovação das trabalhadoras em assembleia. Em uma das empresas, essa redução se refletiu no horário de saída das trabalhadoras, que passou a ocorrer meia hora antes.

A dirigente sindical do ABC também ressaltou que uma ameaça aos direitos das trabalhadoras foi gerada por conta da possibilidade de serem firmados acordos individuais. Uma das implicações disso foi a negociação de um acordo sobre banco de horas que há tempos o sindicato se recusava a fazer:

[...] as mulheres têm essa dificuldade [de negociar banco de horas] por conta de creche. A creche fecha às dezessete horas enquanto ela tá batendo o cartão. Ela já tem que pagar alguém pra buscar. Eu discuti bastante isso aqui [...] como que você discute banco de horas se a creche fecha às dezessete horas? Como você vai colocar um setor, majoritariamente feminino, o sindicato sem nenhuma responsabilidade e negociar com o sindicato patronal um acordo de banco de horas. Já na convenção coletiva, então a gente se negou. Todo ano tem essa pressão e a gente nunca deixou isso acontecer. Então, [...] os próprios trabalhadores nos chamavam pra fazer porque senão ele ia perder o emprego. [...] pra nós o impacto muito grande é a questão humana, ele impõe você a assinar um acordo, você tem que fazer. Se não fizer você vai ter o desconto, vai ter prejuízo de trabalho, então impactou bastante na reforma essa liberdade dos patrões de fazer acordos individuais. A parte mais fraca vai ser sempre a trabalhadora, que vai ter que ceder. Ou ela cede ou ela vai ser dispensada (Leila, sindicato do ABC, CUT, 14/08/2018).

Ao facilitar a negociação individual do banco de horas, a reforma impacta particularmente as mulheres. Pela dinâmica social da divisão sexual do trabalho, as mulheres são as principais responsáveis pelo trabalho doméstico e cuidado dos filhos, portanto enfrentam o desafio de compatibilizá-lo com o trabalho remunerado fora do domicílio. Essa realidade faz com que as trabalhadoras tenham como demanda a flexibilização de suas jornadas, como a redução do intervalo de almoço para garantir que possam sair mais cedo e realizar as demais tarefas. Contudo são os empregadores que definem quando as horas adicionais serão compensadas, o que, em um contexto de necessidade do emprego, as pressiona a aceitar os termos da negociação individual.

No caso do sindicato de Americana, a dirigente explicou que existe uma dificuldade em obter informações sobre como e onde estão acontecendo os acordos individuais. Isso porque uma das medidas da reforma foi o fim das homologações no sindicato. Apesar da CCT ter passado a incorporar uma cláusula que incentiva a homologação no sindicato, houve uma redução de 85% nas homologações realizadas na entidade. Isso não só diminui a segurança do trabalhador em ter seus direitos pagos no momento da despedida como também obstaculiza o acesso do sindicato a informações sobre o que ocorre nas empresas:

[...] É tão difícil porque nós perdemos um leque de contatos. Porque era através da homologação que nós sabíamos tudo o que ocorria nas empresas. Eu tenho conhecimento de demissões em massa, de alguns processos, [...] mas se tivéssemos a homologação, como era antes, lotado de gente [...] Aí a gente sabia o que acontecia [...] hoje se nós atendemos cinco homologações na semana é muito, tem semana que passa sem nenhuma homologação (Márcia, sindicato de Americana, Força Sindical, 20/08/2018).

Como os relatos demonstram, a intensificação das investidas patronais nos processos de negociação coletiva tem sido uma realidade para os sindicatos pesquisados. Entretanto os impactos podem ser distintos a depender da região e das relações de força entre patronato e as entidades de representação trabalhista. Neste sentido, há experiências que mostram que a negociação coletiva tem conseguido barrar algumas das pressões patronais. Essa foi a realidade encontrada no sindicato de Sorocaba:

A reforma trabalhista no nosso setor, ela não aconteceu. Por quê? Porque tem uma convenção coletiva do sindicato e assim que a Reforma Trabalhista foi aprovada, o sindicato foi para cima das empresas. [...] o setor patronal respeitou o sindicato. Por exemplo, a questão de férias parceladas: tinham empresas que queriam fazer essa prática, o sindicato não deixou. Nós temos garantida uma cesta básica na categoria. As empresas queriam tirar a cesta básica. Por quê? É aquela questão do negociado sobre o legislado. Nós dissemos “nós temos uma convenção que tem que respeitar” [...] porque se acontece numa [empresa], pipoca em todas [...]. Então a Reforma Trabalhista não impactou a categoria. Ela impactou de outra forma, com a questão do desemprego, com a questão da precarização; [...] os empresários têm respeitado em tudo a convenção coletiva. Não têm feito nenhum tipo de acordo pra redução da jornada, redução de almoço [...] (Gisele, sindicato de Sorocaba, CUT, 04/09/2018).

Esse, entretanto, é um caso de exceção no rol das entrevistas realizadas. A maioria delas mostra a prevalência de ofensivas empresariais contra os sindicatos no contexto pós-reforma como, por exemplo, o estímulo à dessindicalização das trabalhadoras. Além disso, lançam mão de diferentes ameaças para pressionar os sindicatos a aceitarem acordos que reduzem direitos. No sindicato do ABC, por exemplo, um dos empregadores de sua base ameaçou aplicar o dispositivo da reforma que permite eliminar a ultratividade (princípio que garantia a continuidade das normas pactuadas em acordos e convenções após o fim de sua vigência, até a assinatura de um novo acordo) e retirar os direitos conquistados por conta da “demora” do sindicato em fechar um novo acordo.

Foi assim [...] fizemos uma assembleia de manhã, às sete da manhã, colhemos 180, 190 assinaturas e lá são 400 trabalhadores na empresa. A empresa libera todo mundo pra assembleia, só que o pessoal não vai, vai para o refeitório e tal. Então tinha na assembleia, presente, 180, 190 pessoas e assinaram a lista de presença. Essas pessoas votaram a favor da sustentação do sindicato, todo mundo se sindicalizando. Inclusive a gente entregou para cada um a ficha, para recolher na hora do almoço. Aí elas entraram para trabalhar após a assembleia e a empresa foi com abaixo-assinado dizendo: “Quem não quiser pagar o sindicato é só assinar aqui”. Então os 380 assinaram o da empresa também. A empresa cumpriu o dela e não o nosso, entendeu? Então foi onde começou o embate com a empresa. O sindicato não vai negociar, quem faz assembleia é o sindicato e não é o patrão. [...] Aí assim, eu fiz umas dez assembleias lá nesses três meses para convencer o trabalhador que o sindicato hoje é mais importante pra ele do que foi no passado, mas eles estavam garantidos de que a empresa disse que eles não precisavam pagar. Então o convencimento foi muito complicado. Aí nós já estávamos no final de julho e a empresa falou: “olha, eu vou cumprir com a ultratividade, não vou mais cumprir convênio médico”. [...] Então o próprio patrão foi nos setores dizendo: “a partir de amanhã vou suspender com tudo [...]. Ele falou ‘a lei me dá o direito e a partir de tal data o convênio médico tá suspenso” (Leila, sindicato do ABC, CUT, 14/08/2018).

No caso acima, o sindicato acabou fechando o acordo e os direitos já adquiridos não foram suspensos, mas a situação ilustra como a investida patronal tem se legitimado pelas próprias ferramentas que a lei oferece. Assim, a pesquisa indicou que o cenário que vai se desenhando tem dado aos empresários a prerrogativa de prescindir da presença sindical. Ao mesmo tempo, eles usam essa prerrogativa para convencer os sindicatos a continuar na negociação, mesmo com perda de direitos, como ocorreu no caso da negociação do banco de horas, apresentado anteriormente.

Além das pressões no processo de negociação coletiva, as campanhas do patronato para estimular a desfiliação das trabalhadoras têm como objetivo atacar a capacidade de representação e financiamento dos sindicatos. Essas medidas têm sido, em muitos casos, mais impactantes do que o fim da obrigatoriedade do imposto sindical¹⁰ que, nesse setor de baixa remuneração, não era considerada a principal fonte de recursos. Há casos, como já mencionado, em que patrões

10 A Reforma Trabalhista passou a condicionar a cobrança do chamado imposto sindical à anuência prévia por parte do trabalhador, dificultando a capacidade de financiamento sindical.

fizeram assembleia com as trabalhadoras para informar que não precisariam mais pagar o sindicato. Eles afirmam que vão cumprir a convenção e, por isso, não haveria necessidade de a trabalhadora se sindicalizar:

[...] O que está embutido para as trabalhadoras? Que tudo o que tá na convenção é direito adquirido. É isso que elas têm em mente. E os patrões estão reforçando [...]. Eu passei por isso esses dias fazendo assembleia e a menina do RH me filmando e dizendo que eles [os trabalhadores] não precisavam ficar sócios, porque tudo o que o sindicato negociar o patrão prometeu que vai cumprir. Então está muito complicada essa situação. Ficou pra gente muito difícil. E é novo. A cada momento, a cada empresa você tem que tirar uma estratégia diferente (Márcia, sindicato de Americana, Força Sindical, 20/08/2018).

No que tange às entrevistas com os empresários, também foi possível identificar aspectos que, na perspectiva destes agentes, a reforma ainda não alcançou. Algumas dessas propostas, como o fim da obrigatoriedade do pagamento da multa do FGTS em caso de dispensa imotivada, voltaram com mais força ao debate político no atual governo de Jair Bolsonaro¹¹. Outras demandas são o fim do adicional noturno e do adicional sobre as horas extras. Para o patronato, esses benefícios configurariam um excesso que não condiz com a realidade do País:

[...] a multa, outra coisa que não mudou e eu acho isso um absurdo. Num momento de crise uma empresa, que está num momento de crise, ter que fazer um corte e ela ainda vai ser penalizada mais ainda por uma multa (Mauro, empresário, 10/09/2018).

[...] antigamente, a legislação quando foi feita, e foi pedida pra ter adicional de hora extra. Por quê? Porque antigamente, lá em 1939, não tinha ônibus [...] hoje, você tem tantos meios e ainda existe adicional noturno. Isso é absurdo nos dias de hoje. Qual país do mundo paga isso? Qual país que paga 40% de multa para o funcionário do que ele já depositou e mais 10 pro governo? Olha, se eu começar a falar as coisas eu vou ficar louco aqui. São coisas absurdas, hora extra. O mundo trabalha por hora, se você quer ficar mais tempo trabalhando você vai ganhar por aquilo, não hora extra. Por que tem que ter adicional de hora extra? Isso tudo só no nosso país [...] (André, empresário, 14/08/2018).

Como um processo ainda incompleto, as falas dos empresários entrevistados mostram que a reforma está sendo utilizada e deve ser ampliada. No segmento em questão, a nova lei permitiu o estímulo à ampliação da terceirização e do contrato temporário, como as entrevistas revelaram. Além disso, as entrevistas com as dirigentes sindicais mostraram que o contexto pós-reforma reforça a ofensiva patronal na direção de incitar a dessindicalização, prescindir da mediação sindical ou mesmo convencer as organizações sindicais a assinarem acordos desvantajosos sob pena de perderem a representatividade perante as trabalhadoras.

¹¹ A Lei 13.932/2019 extinguiu a multa adicional de 10% do FGTS em demissões sem justa causa, a partir de janeiro de 2020.

A pesquisa, mesmo sem a pretensão de desvendar a realidade de todo o setor, traz evidências, a partir dos casos estudados, que mostram o sentido de flexibilização da lei, pois o novo cenário indica maiores dificuldades de resistência dos sindicatos e um ataque permanente aos direitos dos trabalhadores com o intuito de rebaixar o patamar mínimo de condições de trabalho. Entretanto as entrevistas realizadas também mostram que a reforma aponta para mudanças que vão além dos mecanismos voltados à flexibilização das relações de trabalho. Ela se insere em um movimento mais amplo que busca transferir aos trabalhadores – enquanto indivíduos concorrendo no mercado – os riscos e as responsabilidades envolvidas no emprego e, com isso, coloca em andamento uma transformação da relação de assalariamento, como se discute a seguir.

A vulnerabilidade do formal: percepções e sentido da reforma trabalhista

As entrevistas com os empresários revelaram que sua percepção em torno da Reforma Trabalhista delinea o comportamento que eles próprios esperam dos trabalhadores no mundo contemporâneo, destacando o papel da legislação na adequação das relações laborais aos imperativos econômicos. Na visão desses empresários, a autonomia e a autorresponsabilização dos trabalhadores seriam componentes de uma relação laboral que deve operar segundo a lógica da concorrência, como pode ser visto nos depoimentos abaixo, em que o empresário discute os dispositivos da reforma com foco nas condições do mercado:

[...] o trabalho temporário, eu, sinceramente, não vejo problema. Num país em crise por que não pode ter um trabalho [temporário]? Disseram que todo mundo vai ser temporário. Sinceramente, *acho que quem determinaria isso é oferta e procura*. Funcionário, se tiver emprego ele vai optar pelo trabalho, por uma carteira de trabalho. Agora entre não ter emprego e ter um temporário, vai optar pelo temporário. Agora na hora que o mercado aquece, é que nem eu, vou querer temporário. “Mauro, você não está conseguindo, porque está tão aquecido o mercado, que o mercado vai pela CLT, você não vai conseguir temporário”. Agora no momento de crise, o temporário ele soluciona o problema num momento de crise. Por que não pode ter um temporário? (Mauro, empresário, 10/09/2018, grifos nossos).

Conforme o relato, a demanda do setor é que deve ditar o tipo de relação laboral a ser estabelecida, aspecto que a reforma resolveu com precisão ao garantir ao empregador o acesso a distintas formas de contratação, permitindo-o ajustar de forma ótima a sua necessidade de força de trabalho. Nessa dinâmica, e relegados aos movimentos da atividade econômica, os trabalhadores tornam-se “buscadores de empregos”, isto é, agentes de sua empregabilidade (DARDOT; LAVAL, 2016), gerando trajetórias profissionais móveis que, como descreve Castel, constroem carreiras em etapas escalonadas em que “cada indivíduo deve assumir ele próprio os imprevistos de seu percurso profissional que se tornou descontínuo, fazer opções, operar a tempo de reconversões necessárias” (CASTEL, 2005, p. 46).

Subcontratação, trabalho temporário e banco de horas são alguns dos instrumentos que, facilitados pela reforma, promovem a flexibilidade, “traço essencial da atual fase de desenvolvimento do capitalismo” (ANTUNES, 2018, p. 141). Como ressalta o autor, é nessas transformações que se pode ver uma diminuição das fronteiras entre atividade laboral e vida privada. A flexibilização, assim, é vista como “uma espécie de síntese ordenadora dos múltiplos fatores que fundamentam as alterações na sociabilidade do capitalismo contemporâneo” (ANTUNES, 2018, p. 141).

Embora a busca por flexibilidade na gestão da força de trabalho não seja um fenômeno novo no Brasil¹², já que responde à reestruturação das relações laborais no âmbito da reorganização do capitalismo sob o paradigma da acumulação flexível (HARVEY, 1992; ANTUNES, 1999; ANDERSON, 2003), e ainda que o patamar de regulação social nunca tenha sido amplamente difundido no país (BARBOSA, 2008; DRUCK, 2011; CARDOSO, 2013), os ataques contemporâneos aos direitos do trabalho se coadunam com a informalidade histórica e o assalariamento restringido, fazendo com que as consequências desse processo atinjam contornos mais dramáticos em realidades periféricas. Neste sentido, além de indicar como a flexibilização ameaça os direitos trabalhistas, a pesquisa realizada oferece outros indícios do aprofundamento da condição de precariedade das trabalhadoras formais do setor, e eles se referem, notadamente, ao objetivo de esvaziamento das garantias sociais.

Tal esvaziamento aparece no discurso dos empresários entrevistados. Eles se referem ao combate ao que consideram um “excesso de benefícios” como, por exemplo, o pagamento de hora extra, adicional noturno, multa do FGTS e outros. Suas falas revelam a expectativa de que haja no país uma desidratação da legislação, o que Fontes (2017, p. 52) identifica como um processo de “curto-circuitar direitos ligados ao emprego”. Evidenciam, ainda, um discurso que busca desconstruir a premissa de que os direitos ligados ao trabalho partem do reconhecimento da relação de troca desigual constitutiva do assalariamento. Nas palavras da autora:

Se a “natureza das coisas” promovida pela expansão do capital não é suficiente para “domar” os trabalhadores em níveis adequados para a extração de mais-valor, as velhas formas de curto-circuitar direitos ligados ao emprego, através do uso direto da força de trabalho sem mediação de direitos, são reativadas pelas próprias empresas e, em geral, posteriormente rejuvenescidas e “legalizadas” pelo Estado, apresentadas como as novas “necessidades” do crescimento (FONTES, 2017, p. 52).

12 Os anos 1990 tiveram uma clara orientação redutora e flexibilizadora de direitos e garantias dos trabalhadores, expressando-se em medidas pontuais, como a introdução de novas formas de contratação (contrato por prazo determinado), o banco de horas, o fim da política salarial *pari passu* com as práticas de remuneração variável e a implementação de novas formas, especialmente privadas, de resolução de conflitos, como a Comissão de Conciliação Prévia (KREIN, 2013). Nessa década, também prevaleceu o discurso de responsabilização do próprio trabalhador por suas “condições de empregabilidade”. Naquela conjuntura, empresários, governo e parte significativa do movimento sindical admitiram como inevitável o desemprego causado pela reestruturação produtiva das empresas. Como forma de minimizar o problema, os trabalhadores foram incentivados, por um lado, a fazer cursos de qualificação profissional a fim de se adequarem às exigências das empresas automatizadas e, por outro, a participarem de empreendimentos de economia solidária, uma vez que não haveria emprego formal para todos.

O ataque às vias de proteção social não diz respeito somente aos aspectos antes garantidos no contrato laboral, mas também ao papel do Estado, como indica um dos empresários entrevistados:

[...] o fundo de garantia eu acho que é uma [...] sacanagem que fazem com vocês [trabalhadores], porque ele toma o seu dinheiro e aplica por metade dos juros da poupança. Isso é errado, você devia ser admitida aqui e eu devia te dar a opção do seguinte, “onde está o seu pecúlio?”, você fala, “Maurício, o meu pecúlio está no Banco X”. Então eu separo aquela parte do seu salário e todo mês eu ponho lá no banco, eu não sei nem qual acordo você fez lá, o problema é seu, está lá, é teu, se você quer sacar ele, quando você sai, não quer, é teu, direito teu, não é do governo. Outra coisa, tem muitas empresas, como a nossa, que têm um convênio de assistência médica pros funcionários, gratuito, mas mesmo assim eu pago INSS. Isso te ajuda em que? Nada. Você não acha que podia ser chegar aqui e falar, “senhor Maurício, qual é o plano que você tem?”. “Olha, nós temos esse plano aqui, o Xixilin”. Você fala: “o A é de graça, o B, C, D”, você precisa e fala, “Maurício, então me incluí no B e me desconta cinquenta reais a mais no salário que eu quero o plano B”. Tá bom, é teu, acabou, nada de governo, o governo tem que tomar conta das pessoas que não têm emprego, quem tem emprego tem que se acertar com o empregador (Maurício, empresário, 10/09/2018).

No relato acima, transparece a visão de que o Estado provedor de direitos sociais deveria ser substituído pelo livre encontro das vontades individuais, impulsionando um processo que Dardot e Laval (2016) chamaram de privatização das condutas e disseminação da lógica de riscos. A autorresponsabilização passa a orientar os comportamentos dos trabalhadores que devem, então, ser responsáveis por valorizar a si mesmos como um capital. Nessa lógica, cabe ao indivíduo, diante da concorrência, assegurar suas próprias condições de vida. Portanto, mesmo que não tenha sido plenamente instituído no Brasil, a premissa do sistema de seguridade social como garantia de um direito que busca compensar o problema social e, por isso, coletivo, da desigualdade, vem sendo atacada.

Em conjunto, é possível perceber uma série de transformações que vão, pouco a pouco, estimulando a alteração da relação dos trabalhadores e das trabalhadoras com o assalariamento. Na seção anterior, discutiu-se a disseminação da subcontratação que, ancorada no ideário do empreendedorismo, lança mão de formatos que visam liberar os empresários do contato direto com os empregados. Nesta seção, o esvaziamento do patamar de proteção contido no contrato de trabalho aparece como outra dimensão desse processo, na medida em que os trabalhadores são incitados a assumir os riscos e os custos implícitos em uma relação de trabalho que está cada vez mais imbricada com as intempéries do mercado.

Além de mostrar essas transformações na relação de trabalho, em linha com o que a literatura crítica já vem apontando, as entrevistas também indicam um cenário pós-reforma de grandes dificuldades para o movimento sindical. Um exemplo tem sido a tentativa patronal de disseminar a ideia de que o sindicato não é mais uma instituição necessária e de que a negociação direta individual garantiria os mesmos benefícios. Outra forma de criminalização do movimento

sindical, apontada pela dirigente de Sorocaba, foi a acusação, por parte dos empregadores, de que os sindicatos se opuseram à Reforma Trabalhista apenas porque esta alterou suas formas de financiamento. No depoimento, as entrevistadas destacaram o quanto isso era falacioso porque, no caso daquele sindicato, o imposto sindical era devolvido às trabalhadoras. Além disso, outros sindicatos do setor explicaram que, devido aos baixos salários, o imposto sindical nunca foi a principal fonte de financiamento, mas sim a contribuição sindical¹³.

A prevalência da negociação individual e a criminalização do movimento sindical estão fundamentadas na visão dos empresários entrevistados, segundo a qual os sindicatos deveriam assumir um novo papel num mundo orientado pela lógica gerencial. O empresário Mauro, por exemplo, diz que o sindicato precisa existir “até para poder defender os pisos de categoria e tudo mais”, entretanto, há questões em que sua anuência não seria necessária, já que é o mercado que define a necessidade e orientação dos acordos:

[...] que nem acordo de banco de horas. Eu acho que tenho que ter a minha equipe e falar: “vamos fazer acordo? Vocês estão de acordo?” [...]. Antigamente, “ah, o sindicato tem que ter anuência”. Por que eu tenho que ter anuência do sindicato? [...] Acho que eu com a minha equipe podia [dizer]: “vocês preferem fazer um corte ou ir pra casa mais cedo e quando o mercado aquecer a gente repõe essas horas?”. Acho que todo mundo [diria]: “não, Mauro, pelo amor de Deus, vamos pra casa mais cedo e quando o mercado aquecer a gente repõe essas horas” e sem precisar ter anuência do sindicato (Mauro, empresário, 10/09/2018).

Como parte da ofensiva para alterar o papel dos sindicatos que atuam na base de suas empresas, a busca dos empresários entrevistados pela realização de acordos individuais tem pressionado os primeiros a aceitarem o rebaixamento de cláusulas sob pena de serem excluídos das negociações. Se não é o caso de extingui-los, o sentido geral da ação dos empresários entrevistados mostra que é o caso de, ao menos, circunscrever a sua ação à legitimação da lógica neoliberal. Como afirmam Dardot e Laval (2016), o desejo dos empresários parece ser o de que os sindicatos sejam excluídos do jogo, a menos que, como parte interessada no sucesso do negócio, também atendam à lógica gerencial em busca da eficácia e do bom desempenho dos negócios. Com isso, apenas certos ajustes secundários nas relações de trabalho ainda poderiam ser objeto de discussão sindical. É nesse sentido que ganham importância os acordos individuais e a prevalência do negociado sobre o legislado garantidos nessa reforma.

Por fim, outro elemento que, segundo as sindicalistas entrevistadas, compromete a relação sindical frente à categoria é a predominância de pequenos negócios familiares em que a proximidade de patrões e empregadas dificulta a caracterização explícita da relação de subordinação:

13 O cenário pós-reforma tem apontado para a queda na arrecadação sindical, bem como para a adoção de estratégias pelas entidades sindicais que visam mais à preservação de suas estruturas do que a repensar a sua representatividade junto à base e o papel do movimento sindical na sociedade, como discutido em Vêras de Oliveira, Galvão e Campos (2019).

[...] nós temos um problema de algumas empresas que elas são muito pequenas e elas [as trabalhadoras] entendem que elas são parte da família do dono, por essa proximidade [...]. Então, por exemplo, eu tenho uma empresa com vinte funcionários, eu fico ali o dia inteiro, eu sou amiga de todo mundo. Eu sou a dona da empresa, eu tô tirando o seu couro, mas você não percebe isso porque eu tô te dando emprego... eu sou sua amiga... olha como eu sou boa: eu te dou cesta básica. Não foi o sindicato que conquistou não, sou eu que dou. Eu te dou café da manhã aqui [...]. Embora o sindicato fale, ela acha que, tipo “minha patroa é boa porque ela me faz um favor, ela me emprega, ela é minha amiga. Eu moro ali perto e ela me arrumou um emprego”. Então assim, tem essa questão da proximidade [...] muitas trabalhadoras vieram falar “não, o meu patrão não vai tirar a minha cesta básica. Imagina!”. É aquela questão de você ter aquela confiança no dia a dia (Gisele, sindicato de Sorocaba, CUT, 04/09/2018)

Na medida em que as transformações da lei assumem a visão empresarial, a relação de assalariamento é gradativamente despida de sua condição de seguridade ao passo que a livre negociação entre as partes ganha importância. Esse aspecto faz parte de um processo que Chico de Oliveira já atentara no início dos anos 2000, qual seja um movimento de privatização da relação de assalariamento por meio da progressiva queda de sua dimensão pública (OLIVEIRA, 2000). Krein identifica o mesmo movimento ao afirmar que está em curso “uma tendência de fragilização da regulação pública em favorecimento da regulação privada, em que o trabalhador fica mais exposto aos mecanismos de mercado na determinação de suas condições de sobrevivência” (KREIN, 2018, p. 79).

Dissimulando as relações de subordinação e desigualdade entre trabalhadores e patrões, relegando a trajetória laboral aos movimentos do mercado e esvaziando o patamar de proteção e seguridade social atrelado ao contrato laboral, as mudanças legislativas não indicam somente uma intensificação da flexibilização das relações de trabalho. Essas transformações apontam para um processo mais amplo de vulnerabilização dos trabalhadores formais por meio de uma prática política e social neoliberal, que dissemina a privatização das condutas e a lógica de riscos. Com isso, a relação de assalariamento vai sendo transformada pela queda progressiva de sua dimensão pública, ampliando os desafios para a organização sindical dos trabalhadores.

Considerações finais

Analisando a implantação da Reforma Trabalhista a partir do relato de empresários e sindicalistas do setor de confecções paulista, a pesquisa mostrou que práticas já largamente utilizadas pelos empregadores se tornaram mais recorrentes com a aprovação da lei, como a terceirização e o contrato temporário. Além disso, foi observado que o contexto pós-reforma estimulou uma ofensiva patronal na direção de fragilizar os sindicatos pesquisados e atacar direitos, como a pressão pela redução do intervalo intrajornada e a realização de acordos individuais de banco de horas. O depoimento dos empresários também revelou que novas

alterações na legislação trabalhista são esperadas, como o fim do adicional noturno e do adicional sobre as horas extras.

A despeito de experiências que conseguiram barrar investidas dos empregadores, os relatos das dirigentes sindicais revelam a recorrência de práticas patronais de desestímulo à filiação sindical das trabalhadoras, a promoção de acordos individuais, bem como uma maior pressão para que os sindicatos assinem acordos coletivos desvantajosos. Ajustando-se às especificidades do setor e ancorada na fragilização das instituições sindicais, a implementação da reforma, neste segmento, aponta, portanto, para um processo de flexibilização das relações de trabalho, ampliando a vulnerabilidade das trabalhadoras formais.

Ademais, a mudança na legislação laboral vis-à-vis à percepção empresarial revela que a adoção de novas regras não responde somente a um processo de intensificação da flexibilização das relações de trabalho, mas reforça pressupostos neoliberais que buscam transformar a relação de assalariamento. Três aspectos ilustram esse processo.

Em primeiro lugar, o esvaziamento do patamar de proteção ancorado no contrato de trabalho acentua a precariedade da trabalhadora formal do setor de confecção. Ao mesmo tempo, os empresários almejam que as trabalhadoras assumam, progressivamente, o papel de gestoras de sua trajetória profissional e busquem o acesso aos direitos sociais individualmente na esfera do mercado. Em segundo lugar, o incentivo ao empreendedorismo dissimula a relação de subordinação e invisibiliza os conflitos inerentes à relação de exploração ao promover relações entre “empresas”.

Por fim, a subordinação da relação laboral às intempéries do mercado, aspecto recorrente nas falas empresariais, é um elemento essencial não somente para criar um discurso de legitimação em torno da necessidade empresarial de transferência de riscos às trabalhadoras, mas também para buscar atribuir aos sindicatos um outro papel. A posição dos empresários revela que a negociação entre capital e trabalho não deve deixar de existir, mas que, pouco a pouco, o conflito entre posições antagônicas deve dar lugar ao acordo entre posições mediadas pela lógica gerencial. Ao mesmo tempo, como mostrou a pesquisa, os sindicatos sentem-se pressionados a negociar para legitimar o lugar que ocupam.

É neste sentido que a Reforma Trabalhista contribui para transformar a relação de assalariamento, ajustando as relações de trabalho à instável dinâmica do capitalismo contemporâneo. Ela é, em si mesma, um arcabouço legal que fragiliza a dimensão pública da relação de assalariamento e insere as trabalhadoras em uma lógica permanente de riscos.

Referências

- ANDERSON, Perry. Balanço do neoliberalismo. In: SADER, Emir.; GENTILI, Pablo. (ed.). **Pós-neoliberalismo: as Políticas Sociais e o Estado Democrático**. São Paulo: Paz e Terra, 2003. p. 9-23.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 1999.

- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.
- BARBOSA, Alexandre de Freitas. **A formação do mercado de trabalho no Brasil**. São Paulo: Alameda, 2008.
- CARDOSO, Adalberto Moreira. **Ensaio de sociologia do mercado de trabalho brasileiro**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2013.
- CASTEL, Robert. **A insegurança social**: o que é ser protegido? Petrópolis; Rio de Janeiro: Vozes, 2005.
- CESIT. **Dossiê reforma trabalhista**. Campinas, SP: Centro de Estudos Sindicais e do Trabalho, 2017.
- CNI. **101 Propostas para a Modernização Trabalhista**. Brasília: CNI, 2012. Disponível em: <<http://www.portaldaindustria.com.br/publicacoes/2013/2/101-propostas-para-modernizacao-trabalhista/>>. Acesso em: 25 jan. 2019.
- COLOMBI, Ana. Paula. Fregnani. **A institucionalização do consenso**: atuação da CUT e da FS durante os governos do PT (2003-2014). 2018. Tese (Doutorado em Economia) – Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2018.
- DARDOT, Pierre.; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**. São Paulo: Boitempo, 2016.
- DIAZ, João Cezar. Pacto pelo Trabalho Decente nas confecções de São Paulo completa 10 anos. **Repórter Brasil**, São Paulo, 9 dez. 2019. Disponível em: <<https://reporterbrasil.org.br/2019/12/pacto-pelo-trabalho-decente-nas-confecoes-de-sao-paulo-completa-10-anos/>>. Acesso em: 21 set. 2020.
- DIEESE. **Observatório do trabalho de São Paulo-SP**. Estudo Temático I: Estudo do Mercado de trabalho na Indústria de Confecção no Município de São Paulo. São Paulo: Dieese, 2015.
- DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. 1, p. 37-57, 2011.
- FONTES, Virgínia. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. **Marx e o Marxismo**, Niterói, v. 5, n. 8, p. 1-23, jan./jun. 2017.
- GALVÃO, Andreia; TEIXEIRA, Marilane. A terceirização na lei e na prática: o impacto da reforma trabalhista sobre o movimento sindical. In: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis; SANTOS, Anselmo. (org.). **Dimensões Críticas da Reforma Trabalhista no Brasil**. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2018. p. 158-181.
- HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 1992.
- IEMI. **Brasil têxtil**: relatório setorial da indústria têxtil brasileira. São Paulo, ago. 2018.
- KREIN, José Dari. **As relações de trabalho na era do neoliberalismo no Brasil**. Campinas: Editora LTr, 2013.
- KREIN José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva. **Tempo Social**, São Paulo, v. 30, n. 1, p. 77-104, 2018.
- KREIN, José Dari; COLOMBI, Ana Paula Fregnani. A Reforma Trabalhista em Foco: Desconstrução da Proteção Social em Tempos de Neoliberalismo Autoritário. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 40, p. 1-1, 9 dez. 2019.
- LAPA, Thaís. **O gênero do trabalho operário**: condições de trabalho, divisão sexual e práticas sociais em indústrias metalúrgicas dos segmentos automotivo e eletroeletrônico. 2019. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2019.
- LEITE, Márcia de Paula; SILVA, Sandra Roberta Alves; GUIMARÃES, Pilar Carvalho. O trabalho na confecção em São Paulo: as novas formas da precariedade. **Caderno CRH**, Salvador, v. 30, n. 79, p. 51-68, 2017.
- OLIVEIRA, Francisco de. Passagem na neblina. In: STÉDILE, João Pedro; GENOÍNO, José. (org.) **Classes sociais em mudança e luta pelo socialismo**. São Paulo: Perseu Abramo, 2000.
- LUPATINI, Marcio Paschoino. **As Transformações produtivas na indústria têxtil vestuário e seus impactos sobre a distribuição territorial da produção e a divisão do trabalho industrial**. 2004. Dissertação (Mestrado em Política Científica e Tecnológica) – Instituto de Geociências, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2004.

RAIS. **Relação Anual de Informações Sociais**. Brasília: Ministério da Economia, 2019. Disponível em: <http://bi.mte.gov.br/bgcaged/rais.php>. Acesso em: 10 jan. 2020.

RAMALHO MARTINS, Fernando; LIMA, Jacob Carlos. As múltiplas faces do trabalho precário e o sindicalismo: a experiência brasileira. **Trabajo y Sociedad**, Argentina, n. 27, p. 93-108, 2016.

SILVA, Carlos Freire da. Terceirização e trabalho informal: o caso da indústria de confecção. *In*: DAU, Denise Motta; RODRIGUES, Iram Jácome; CONCEIÇÃO, Jefferson José da (org.). **Terceirização no Brasil**: do discurso da inovação à precarização do trabalho. São Paulo: Annablume; CUT, 2009. p. 29-48.

VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto; GALVÃO, Andréia; CAMPOS, Anderson. Reforma trabalhista: impactos imediatos sobre os sindicatos e primeiras reações. **Revista Caderno do CEAS**, Salvador, n. 248, p. 668-689, set./dez. 2019.

Recebido em 31/05/2020

Aceito em 30/09/2020