

Flexibilização Trabalhista e o Empresariado Brasileiro: alguns apontamentos

Walkiria Martinez Heinrich Ferrer

Professora titular da Universidade de Marília. Mestrado e Doutorado em Educação pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho. E-mail: walkiriamf@terra.com.br

Giovanni Alves

Professor livre-docente da UNESP (Universidade Estadual Paulista) - Campus de Marília/SP e professor do programa de pós-graduação da UNESP-Marília e do Doutorado em Ciências Sociais da UNICAMP. E-mail: giovanni.alves@uol.com.br

Resumo: A reestruturação produtiva do capital, nas condições históricas do capitalismo global, acarreta mudanças estruturais no mundo do trabalho, dentre elas, a flexibilização das relações trabalhistas. Como um dos fundamentos da Constituição Federal, o trabalho constitui instrumento de garantia da dignidade da pessoa humana. Entretanto, a Reforma Trabalhista aprovada em julho de 2017, apresenta grandes similitudes com um documento da Confederação Nacional da Indústria (CNI), indicando o caráter corporativo da referida reforma, na qual os interesses da classe empresarial prevalecem sobre os direitos coletivos do mundo do trabalho. Por meio do método indutivo, a presente pesquisa busca verificar o viés empresarial da reforma trabalhista, apresentando as semelhanças entre as propostas da CNI e a Lei trabalhista aprovada pelo Senado Federal no Brasil, especificamente do que trata o fracionamento das férias e o negociado sobre o legislado. Normas infraconstitucionais que promovam a precarização das relações de trabalho são diretamente contrárias aos fundamentos da Constituição Federal: a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho como instrumento da realização de uma vida digna, redução das desigualdades sociais e obtenção da justiça social.

Palavras-chave: Trabalho. Precarização. Dignidade da pessoa humana. Legislação trabalhista. Reforma trabalhista.



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA

João Pessoa, Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas

Flexibilização Trabalhista e o Empresariado Brasileiro: alguns apontamentos

Walkiria Martinez Heinrich Ferrer

Giovanni Alves¹

1 INTRODUÇÃO

A década de 1990, no Brasil, certamente representou um período de profundas transformações, não somente no aspecto econômico, como também nos âmbitos político e cultural. No contexto globalizado, presenciamos alterações no sistema produtivo, fato gerador de mudanças nas relações de trabalho.

No mundo do trabalho, as transformações produtivas promoveram a necessidade de adequação da legislação trabalhista às novas condições de mercado, destacando a questão da flexibilização das relações trabalhistas, forçadas a acompanhar e se adaptar às inovações tecnológicas, com a alteração das relações contratuais.

A modernização das relações trabalhistas assume um caráter emergencial, em que os interesses conflitantes se tornam latentes. No polêmico contexto das reformas políticas e econômicas, encontra-se a Reforma Trabalhista, em vigência no país desde novembro de 2017. Durante um curto período de discussão com a sociedade civil, a lei 13.467/2017 representou os anseios de duas distintas concepções. Se,

¹ Pesquisador do CNPq com bolsa-produtividade desenvolvendo projeto de pesquisa intitulado "Prometeu Envelhecido: A experiência das pessoas idosas-que-trabalham no Brasil".

por um lado, foi vista como um meio de promover ou até mesmo intensificar a precarização das condições de trabalho no Brasil, por outro lado, poderia representar possibilidades de modernização das relações trabalhistas, visando sua adequação às novas condições do setor produtivo, advindas das transformações tecnológicas.

Perante o polêmico contexto da reformulação da legislação trabalhista no Brasil, por meio do método dedutivo, o presente texto propõe uma análise comparativa entre um documento da Confederação Nacional da Indústria (CNI) intitulado “101 propostas para modernização trabalhista no Brasil” e o texto da Lei 13.467/2017, aprovada em julho de 2017. Tendo em vista o necessário recorte metodológico, a análise volta-se ao estudo comparativo de dois pontos propostos pela CNI (2012): “o fracionamento da concessão de férias” e o “negociado sobre o legislado”. Ressalta-se que, com o intuito de possibilitar ao leitor a verificação literal da presente discussão, foi necessária a transposição de partes do documento original da CNI.

Perante o contexto de transformações no mundo do trabalho, há que se considerar a necessidade da reformulação da legislação trabalhista, salientando que essa reformulação não poderá estar em concordância apenas aos interesses do empresariado brasileiro, mas principalmente garantir os direitos dos trabalhadores, conquistados historicamente durante décadas.

2 O TRABALHO NO CONTEXTO NEOLIBERAL

Certamente, o denominado processo de globalização foi cenário de profundas transformações, não somente no campo econômico, mas também no político e no social. Em termos mundiais, diferentes nações sentiram os efeitos das causas e,

posteriormente, das consequências da inserção no processo de mundialização.

Tendo como escopo o programa neoliberal de governo, as nações promoveram mudanças estruturais, como a estabilização monetária (no Brasil, representada pelo plano real), ajuste fiscal, amplo processo de privatização, dentre outras medidas políticas direcionadas ao pretendido crescimento econômico (CARCANHOLO, 1998).

Nesse contexto, as orientações neoliberais passaram a exercer forte influência nos países ditos emergentes e havia a pretensão em tê-las como uma espécie de “molas propulsoras” para a tão almejada modernidade. No Brasil, essas orientações puderam ser observadas durante os anos do governo de Fernando Henrique Cardoso, ou seja, uma social-democracia claramente direcionada aos ditames do neoliberalismo.

Quanto ao mundo do trabalho, é possível a constatação da orientação política de flexibilização das relações trabalhistas, seguindo os ditames neoliberais em “minimizar” a participação do Estado, tornando mais maleáveis as tratativas entre as partes, o que posteriormente ficou conhecido como o “negociado sobre o legislado”.

A reestruturação produtiva do capital interfere diretamente nas relações de trabalho, não apenas no âmbito contratual, mas essencialmente nas novas condições determinadas pela atual conjuntura econômica, um novo perfil de trabalhador passa a ser exigido. (FERRER; ROSSINHOLI, 2016, p. 110).

Segundo Ana Teixeira:

A racionalidade da produção e sua exigência por desregulamentação e flexibilização do mercado de trabalho seriam argumentos suficientes para justificar as mudanças na dinâmica do emprego, nos perfis ocupacionais e nos requisitos de qualificação impostos aos trabalhadores (TEIXEIRA, 1998, p. 163).

No contexto anterior ao período denominado “mundialização do capital financeiro” (décadas 1970 e 1980), especialmente no período pós-guerra, o processo produtivo baseava-se no modelo fordista/taylorista de produção, cuja divisão nacional e internacional do trabalho demandava mão-de-obra especializada na execução de determinadas tarefas no interior do processo, acarretando conhecimentos repetitivos e, em sua maioria, com baixa qualificação. Este modelo de acumulação capitalista caracterizou-se por uma intensa exploração da mão-de-obra, tanto adulta quanto infantil, com excessivas jornadas de trabalho, locais insalubres e baixa remuneração (HARVEY, 2008).

Mas, em contrapartida, foi um período marcado por uma forte mobilização operária, pois havia condições propícias ao fortalecimento dos trabalhadores como classe: uma imensa quantidade de operários nas indústrias mobilizava-se em defesa de interesses comuns, como redução da jornada de trabalho e melhorias salariais, tendo os sindicatos como expressão máxima.

Em consequência à crise da acumulação do capital no início da década de 1970, verificou-se, no período, uma acentuada reestruturação produtiva do capital. A utilização maciça de tecnologias avançadas no processo produtivo provocou a transformação do trabalho especializado, em que o operário exercia tarefas limitadas, em trabalho polivalente, em que o operário pode operar várias máquinas ao mesmo tempo. O trabalho individualizado passa a ser exercido por uma equipe, no qual um grupo de trabalhadores opera um sistema de máquinas automatizadas (FERRER, ROSSINHOLI, 2016, p. 109).

De acordo com a concepção de David Harvey (2008, p. 140).

A acumulação flexível, como vou chamá-la, é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional.

A produção em série e em massa do modelo fordista/taylorista foi substituída pela produção pela demanda, ou seja, produz-se o que o mercado necessita no momento, com a formação de um estoque mínimo. Utiliza-se o sistema *kanban*, importado das técnicas de gestão dos supermercados nos EUA, no qual os produtos são repostos quando saem das prateleiras, minimizando os estoques. Também há uma preocupação com o controle do tempo de produção, incluindo armazenagem e transporte, e a qualidade do produto final, expresso pelo sistema *just in time* e pelos Círculos de Controle de Qualidade (CCQs).

A implantação de programas de qualidade total, dos sistemas *just in time* e *kanban*, além da introdução de ganhos salariais vinculados à lucratividade à produtividade [...], sob uma pragmática que se adequava fortemente aos designios neoliberais, possibilitou a expansão intensificada da reestruturação produtiva, tendo como consequências a flexibilização das condições de trabalho e vida da classe trabalhadora brasileira (ANTUNES, 2018, p. 138).

No novo contexto, a integração vertical do modelo fordista, em que as diversas etapas de montagem eram realizadas na própria empresa, foi substituída pela chamada horizontalização ou terceirização do processo produtivo, que consiste no repasse de determinadas fases da produção aos serviços de terceiros, acentuando a precarização e informalidade do trabalho, por meio dos contratos provisórios que limitam os direitos trabalhistas.

Como não estão mais localizados em um único estabelecimento, nem convivem com grandes grupos de colegas, os trabalhadores do modelo toyotista experimentam o enfraquecimento de suas organizações de classe, bem como a flexibilização das relações individuais e coletivas de trabalho (GARBACCIO, 2017, p. 13).

A flexibilização do processo produtivo reflete no mundo do trabalho com a flexibilização das relações trabalhistas, que são forçadas a acompanhar e se adaptar às inovações tecnológicas, com a

alteração das relações contratuais. (FERRER; ROSSINHOLI, 2018 p. A intensificação da automação na grande indústria propiciou a liberação de uma massa de trabalhadores, criando um excedente de força de trabalho que acentuou o contingente do “Exército Industrial de Reserva”, enfraquecendo o raio de ação das bases sindicais:

Novos processos de trabalho emergem, onde o cronômetro e a produção em série e de massa são ‘substituídos’ pela flexibilização da produção, pela ‘especialização flexível’, por novos padrões de busca de produtividade, por novas formas de adequação de produção à lógica do mercado (ANTUNES, 1999, p. 16).

Em linhas gerais, a reestruturação capitalista iniciada na década de 1970 foi responsável por grandes transformações no mundo do trabalho e no poder de negociação do movimento sindical. A intensificação da utilização de avançadas tecnologias no processo produtivo, responsável pela elevação dos índices de desemprego estrutural e pela desmobilização dos trabalhadores, e o crescimento da economia informal, dentre outros fatores, propiciaram uma acentuação da chamada “dessindicalização” na década de 1990.

São inegáveis os avanços possibilitados pela inserção do país no mercado mundial, mas também inquestionável o alto custo para a sociedade, pois as consequências da política econômica neoliberal para a área social foram verificadas pela crescente exclusão social demonstrada pela elevação da linha de pobreza de parte significativa da população brasileira, acentuando a desigual distribuição de renda no país. “O mesmo processo de globalização, com o que se desenvolve a interdependência, a integração e a dinamização das sociedades nacionais, produzem desigualdades, tensões e antagonismos [...] em escala nacional e mundial” (IANNI, 1997, p. 50).

Assim que, no início do século XXI, um novo ciclo político econômico desponta no contexto brasileiro, com a ascensão do bloco de poder político denominado *neodesenvolvimentismo*. A ascensão de Luiz Inácio da Silva em 2003 à presidência da República, inaugurou uma nova fase da política econômica brasileira, a

constituição de um novo bloco de poder, o denominado *neodesenvolvimentismo*. Segundo Boito Junior (2018, p. 105): “[...] esse é um programa de política econômica e social que busca o crescimento econômico do capitalismo brasileiro com alguma transferência de renda, embora o faça sem romper com os limites dados pelo modelo econômico neoliberal vigente no país”.

Inicialmente, referido movimento político surgiu com a proposta do crescimento econômico associado à inclusão social e à redução da desigualdade social no país, tendo a demanda social como expressão máxima. Esse período, associado aos governos Lula e Dilma foi marcado por políticas direcionadas à solução de históricos problemas de cunho social, o que, de certa forma, obteve êxito:

Indiscutivelmente, o Brasil melhorou seus indicadores sociais, principalmente aqueles que dizem respeito às camadas pobres do proletariado brasileiro atendidas pelos programas sociais do governo Lula e Dilma. [...] de 2002 a 2013 diminuiu a desigualdade social com a redução da pobreza extrema, aumentou o consumo dos pobres com o crescimento da posse de bens duráveis e o acesso a serviços públicos essenciais (ALVES, 2014, p. 170).

A orientação política do denominado *neodesenvolvimentismo* integra um conjunto de medidas políticas, econômicas e sociais que visam, dentre outros fatores, a destinação de recursos públicos para programas de transferência de renda. Segundo a concepção do *neodesenvolvimentismo* “[...] a superação do subdesenvolvimento brasileiro não ocorre de forma natural e espontânea pelas livres forças do mercado, conforme anteriormente defendido pelos governos neoliberais dos anos 1990” (POCHMANN, 2013, p. 153).

Notadamente no período denominado *neodesenvolvimentismo*, verificou-se uma elevação substancial em termos de redução dos níveis de desigualdade, não somente por meio das políticas de transferência de renda presentes durante aquele contexto, mas um “[...] ciclo de prosperidade econômica [...] acompanhado de uma importante dinamização do mercado de

trabalho com efeitos muito positivos sobre os estratos mais pobres da população e sobre os assalariados em geral” (KREIN; GIMENEZ; SANTOS, 2018, p. 75).

É possível mencionar a esfera educacional para exemplificar a política social adotada pelo governo federal durante o período denominado neodesenvolvimentismo. Somente o PROUNI foi responsável pelo acesso de mais de um milhão de estudantes no nível superior: “O Prouni já atendeu, desde sua criação [2004] até o processo seletivo do segundo semestre de 2014, mais de 1,4 milhão de estudantes, sendo 70% com bolsas integrais”. (PORTAL PROUNI, 2015). No segundo semestre de 2014 foi responsável pelo ingresso de 115.101 alunos no ensino superior, tendo participação expressiva nos estados de São Paulo, Minas Gerais, Distrito Federal e Paraná (PORTAL PROUNI, 2015).

No que diz respeito ao FIES, durante o período de 1999 até 2009, possibilitou a concessão de 600 mil novos contratos. Esse número, já expressivo, saltou para 1,1 milhão de contratos no período de 2010 a 2013, representando um investimento governamental de 13 bilhões (INEP, 2015).

Após a posse da presidente Dilma Rousseff, em seu segundo mandato, no início de 2015, o programa denominado *neodesenvolvimentismo* apresentou sinais de esgotamento, com uma acentuada crise política e econômica, acompanhados de anúncios de “ajustes fiscais”, além de uma série de “cortes” no orçamento da União. Segundo Braga:

Muito frequentemente, é possível observar opiniões creditando o desarranjo da economia à tendência do governo Dilma de controlar preços estratégicos, administrar custos empresariais, diminuir artificialmente os juros, interferir na margem de lucro e descuidar do controle da inflação (BRAGA, 2016, p.55)

Em um contexto de crise política institucional, o ano 2016 foi marcado por uma série de denúncias de corrupção em altos escalões do governo federal e solicitações por parte da população pelo

afastamento do chefe do executivo. Denúncias de infrações políticas e possibilidades de crimes de responsabilidades culminaram no pedido de *impeachment* da chefe do executivo e do seu sucessor, Michel Temer, assumiu a presidência em meio a uma crise de legitimidade, anunciando uma série de alterações na condução da política no país. Dentre elas, a reforma trabalhista, substanciada pela lei 13.467/2017, claramente em convergência às “101 propostas” da CNI para a modernização e consequente flexibilização das relações de trabalho no Brasil.

Em meio à crise política e econômica delineada pelos limites do *neodesenvolvimentismo*, retomamos à histórica “questão social” que, certamente sentirá os efeitos do agravamento das desigualdades sociais.

3 O VALOR SOCIAL DO TRABALHO

Consagrado pela Revolução Burguesa, o trabalho humano passou a ser o principal gerador de riqueza do sistema capitalista, além do instrumento mediador entre o antagonismo interdependente das classes capitalista e operária. Mas o trabalho não pode ser entendido apenas como uma ferramenta de manutenção do sistema capitalista, por meio do qual se perpetua a lógica de reprodução e acumulação de capital.

Como um dos princípios elencados pela Constituição Federal, o trabalho deve ser interpretado como Direito Fundamental, assim como um instrumento de obtenção da dignidade da pessoa humana. Juntamente com a livre iniciativa, o trabalho representa um dos Princípios Constitucionais, posicionando-se de maneira superior às demais normas infraconstitucionais.

Ao tratar da questão da flexibilização trabalhista, nossos legisladores certamente deverão considerar a dificuldade ou até mesmo a impossibilidade de garantir condições dignas aos trabalhadores, no sentido de atendimento aos preceitos constitucionais que determinam a condição do trabalho como instrumento de garantia da dignidade da pessoa humana.

Segundo Klippel, qualquer atividade relacionada à flexibilização das relações de trabalho deverá considerar o equilíbrio entre três importantes pilares do Direito do Trabalho: princípio da proteção ao trabalhador, manutenção dos direitos garantidores da dignidade humana e a necessidade de manutenção da saúde da empresa (KLIPPEL, 2016, p. 24-25).

Além do previsto pelo artigo primeiro, inciso IV da Constituição Federal no qual se estabelecem os direitos sociais do trabalho, podemos citar outros momentos em que os direitos dos trabalhadores foram assegurados pelos legisladores:

No artigo 3º, a Lei Maior afirma que constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: garantir uma sociedade livre, justa e solidária; erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sócias e regionais e promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Nos seus artigos 6º e 7º, fixou os direitos sociais, no artigo 8º traço as linhas da atividade sindical no país e, no art. 9º, assegurou o direito de greve [...]. No art. 170º está estabelecido que ‘a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social...’ (ROESLER, 2014, p. 82).

As normas emanadas da legislação federal destinam-se à satisfação e à garantia dos direitos dos trabalhadores, contribuindo para a efetivação de seu valor social, colocando-o como um instrumento de concretização da dignidade da pessoa humana.

A partir do momento em que a flexibilização trabalhista altera princípios constitucionais, deixa de ser legítima. Por ser o trabalho o instrumento de garantia de sobrevivência do trabalhador, responsável pela manutenção de condições dignas de saúde,

educação, moradia, deve ser preservado e protegido pela legislação trabalhista. Além do que, por ser a parte mais frágil da relação, deverá ser considerado hipossuficiente.

No se puede abogar por un repetido sacrificio de los intereses correspondientes a una parte para obtener la satisfacción de los de la otra; además no puede dejar de ser tenido en cuenta, que en la verdadera esencia de la buena fe se encuentra su capacidad para equilibrar los derechos e intereses de las partes en el contrato de trabajo (RUBERT, 2016, p. 04).

Na realidade, a flexibilização trabalhista corresponde ao discurso liberal/neoliberal de minimizar a participação do Estado na esfera das relações de trabalho, com isso preservando a teoria da maximização de benefícios inerente ao homem, proveniente da racionalidade liberalista.

A denominada flexibilização das relações trabalhistas relaciona-se a uma oposição ao protecionismo estatal nas questões trabalhistas. Segundo o ideário neoliberal, a livre negociação entre patrões e empregadores traria benefícios não somente aos trabalhadores, pois teriam maior liberdade de escolha, mas, principalmente, ao processo de reprodução e acumulação do capital, que teria maior liberdade nas relações contratuais.

Verifica-se a mesma racionalidade no texto da denominada “101 propostas para Modernização Trabalhista”. No ano de 2012, a Confederação Nacional da Indústria tornou público um relatório com 101 propostas para flexibilizar a legislação trabalhista e assim promover uma modernização nas relações de trabalho.

Segundo a proposta, a legislação existente (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT) trata o trabalhador de todo tipo como hipossuficiente, ou seja, a parte considerada “frágil” na relação capital trabalho, pois “[...] foi concebida em um momento histórico marcado pelo predomínio do trabalho na agricultura, por um processo de industrialização ainda incipiente, com trabalhadores ainda com reduzido nível de formação e qualificação e por um movimento sindical pouco estruturado” (CNI, 2012, p. 16).

Segundo essa interpretação, a nova realidade gerada pela reestruturação produtiva do capital requer uma legislação menos rígida, na qual seja possível flexibilizar a condição do trabalhador como hipossuficiente e do empregador como hipersuficiente, visto que na atualidade temos diferentes tipos de trabalhadores e diferentes tipos de empregadores, mas uma legislação que padroniza ambos.

No mesmo sentido, o PL 6787/2016 reflete a tendência neoliberal do atual governo, com a argumentação da flexibilização trabalhista em prol da revitalização do setor econômico.

Segundo o relatório da CNI:

[...] No Brasil coexistem hoje realidades do século XIX com outras do século XXI, mas a lei trabalhista que todas devem seguir é a mesma. Um alto executivo ou um pesquisador qualificado, por exemplo, têm seus contratos de trabalho regidos pelos mesmos parâmetros de um trabalhador rural não alfabetizado. São trabalhadores diferentes, com dinâmicas produtivas diferentes, com necessidades e anseios diferentes, mas tratados da mesma forma, como hipossuficientes”. (CNI, 2012, p. 18).

Vale a ressalva de que o relatório da CNI denominado “101 propostas para a modernização trabalhista” deixa explícita a parcialidade no que diz respeito à reforma trabalhista, ressaltando o viés empresarial das propostas:

Basicamente, a legislação existente pressupõe que aquele que não é empregado é hipersuficiente. Microempresários podem trabalhar 80 ou 100 horas semanais para sobreviver, não almoçar direito, não tirar férias, não trabalhar com equipamento de proteção individual. Por outro lado, um empregado, mesmo com qualificação elevada e protegido por um sindicato representativo, é percebido como hipossuficiente” (CNI, 2012, p. 18).

Também com o objetivo de “modernizar” e tornar mais flexíveis as relações de trabalho, além das propostas da Confederação Nacional da Indústria, no dia 23 de dezembro de 2016 foi

apresentado à Câmara dos Deputados o projeto de lei número 6787/2016. Segundo a apresentação do PL, o mesmo “altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências” (BRASIL, 2016).

O PL 6787/2016 propôs a alteração de sete artigos da CLT, assim como a maioria dos incisos correspondentes. Dentre estes, estão os artigos que tratam do contrato de trabalho em regime de tempo parcial, a eleição de representantes dos trabalhadores no local de trabalho, convenção ou acordo coletivo de trabalho como força de lei quando dispuser sobre, por exemplo, parcelamento de período de férias anuais em até três vezes ou intervalo intrajornada. O mesmo texto também propõe alterações na lei 6.019/1974, especificamente sete artigos e seus respectivos incisos, como exemplo, o contrato de trabalho temporário.

Quando de sua apresentação, o projeto não foi bem recebido por segmentos representativos dos interesses dos trabalhadores, pois, seguindo a mesma linha de raciocínio das 101 propostas da CNI, o PL 6787/2016 trazia como objetivo a “modernização” da legislação trabalhista, tornando mais flexíveis as relações entre empregadores e empregados, o que supostamente traria benefícios às partes envolvidas. Mas o questionamento contrário ao projeto de lei trata da perda de direitos assegurados pela CLT, sendo visto como instrumento garantidor dos interesses da classe patronal, haja visto a semelhança entre o conjunto de alterações do PL 6787/2016 e das “101 propostas da CNI”. Questões dessa natureza certamente contribuem e acentuam a precarização do trabalho no Brasil.

Após um período de grande movimentação política, em 11 de julho de 2017, o Senado Federal aprovou o PLC 38/2017, que se constatou de 50 votos a favor, 26 contrários e apenas uma abstenção. Depois de um período de tramitação entre as comissões de Assuntos Econômicos (CAE), de Assuntos Sociais (CAS) e de Constituição,

Justiça e Cidadania (CCJ), transformou-se de PL em norma jurídica. Logo no início da lei que deu origem à reforma trabalhista, há evidente afirmação quanto à natureza da norma jurídica instituída, pois declara alterar a Consolidação das Leis do Trabalho, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

Perante o quadro de desmonte do mundo do trabalho no Brasil, torna-se imprescindível a verificação da possibilidade de adequação da legislação não às novas relações de trabalho surgidas em razão do novo contexto da mundialização do capital, marcado expressamente pela inserção de avançada tecnologia no processo produtivo, mas sim uma adaptação dessa mesma legislação aos moldes do empresariado brasileiro.

4 PROPOSTAS PARA “MODERNIZAÇÃO” E REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL

Lançado oficialmente durante o 7º Encontro Nacional da Indústria (ENAI), no dia 4 de dezembro de 2012, pela presidente Dilma Roussef e com a presença de 1.500 dirigentes empresariais, o objetivo do documento “101 propostas para a modernização trabalhista” inicialmente consistiu em discutir o futuro da indústria no Brasil.

As propostas da Confederação Nacional da Indústria para a modernização das relações trabalhistas estão distribuídas em 136 páginas, evidenciando clara demonstração de aviltamento às garantias constitucionais, embora esteja apresentada de forma tímida, sem maiores pretensões:

Essa publicação é uma agenda que a indústria brasileira apresenta ao país. O espírito aqui é o de abertura para o diálogo construtivo e transparente, capaz de gerar

importantes consensos que permitam os avanços necessários e urgentes.

Por fim, essas contribuições traduzem o anseio de requalificar o debate sobre o tema e ampliar a participação empresarial na construção de novas relações de trabalho no país (CNI, 2012, apresentação).

Dentre as propostas apresentadas, estão a valorização da negociação coletiva, acordo individual de compensação de jornada, trabalho aos domingos e feriados, trabalho noturno, participação nos lucros e resultados, terceirização, estabilidade provisória em contratos por tempo determinado, flexibilização do trabalho em prazo determinado e outros.

A pretensa modernização das relações trabalhistas surge como uma das principais medidas para promover o crescimento do país, e afirmações, não tão tímidas como as apresentadas acima, podem ser encontradas em diferentes veículos de comunicação, como, por exemplo, “[...] o objetivo do estudo é abrir as discussões para reduzir os altos custos do emprego formal, que a CNI vê como um dos mais graves gargalos ao aumento da competitividade das empresas brasileiras”. (PORTAL DA INDUSTRIA, 2017). Ou ainda: A rigidez da legislação trabalhista, o excesso de burocracia e de obrigações e a insegurança jurídica crescente criam um ambiente antiemprego no país” (PORTAL DA INDUSTRIA, 2017).

Afirmção por si só questionável, pois, segundo o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED, órgão responsável pela medição de geração de postos de trabalho formais (com carteira assinada) no Brasil, durante o período de janeiro de 2011 a maio de 2014, foi verificado um crescimento de 11,47%, superando a marca de cinco milhões de novos postos de trabalho (PORTAL BRASIL, 2014).

Ainda a título de apresentação, o documento da CNI enaltece determinadas questões trabalhistas que, segundo sua concepção, precisam ser melhor definidas, obviamente que “do ponto de vista empresarial”, em que foi selecionado um conjunto de situações que apresentassem determinada “irracionalidade” e consequente “problema”, “[...] com base nesses elementos, foram então elaboradas

as propostas, relacionados os ganhos esperados e especificadas as medidas necessárias para sua implantação” (PORTAL DA INDÚSTRIA, 2014).

Algumas questões levantadas e tratadas pelo relatório da CNI estão claramente expressas na norma constitucional aprovada pelo Senado Federal em julho de 2017. Dentre os artigos que seguiram literalmente as “propostas” da CNI, destacam-se:

Tema	“101 propostas da CNI”	PL 6.787/2016
Grau de insalubridade	Proposta 01	Art. 611-A, XIII, da CLT
Jornada em ambiente insalubre	Proposta 01	Art. 611-A, XIV, da CLT
Restrição do sistema de cotas	Propostas 43, 44, 45, 46, 66	Art. 611-A, XII, da CLT
Negociação direta gerentes e diretores	Proposta 02	Art. 444, parágrafo único, da CLT
Flexibilização do trabalho em tempo parcial	Proposta 13	Art. 58-A, CLT
Fracionamento das férias	Proposta 51	Art. 134, § 1º, da CLT
Rescisão consensual	Proposta 78	Art. 484-A da CLT
Rescisão sem homologação	Proposta 79	Art. 477, § 4º da CLT
Jurisdição voluntária	Proposta 80	Capítulo III-A da CLT
Arbitragem	Proposta 82	Art. 507-A da CLT

Fonte: Grupo de Estudos de Direito do Trabalho da UFOP. (ALVES; ALVES, 2017, p. 51).

O documento da Confederação Nacional da Indústria está estruturado da seguinte forma: apresentação do problema, consequências do problema, a solução e suas implicações. Nesse momento, embora de forma um tanto excessiva, faz-se necessária a inserção de partes do documento, na íntegra, a fim de evidenciar a semelhança entre as propostas da CNI e o que foi contemplado pela Lei 13.467/2017, aprovada pelo Senado Federal em 11 de julho de 2017 e sancionada pelo presidente Michel Temer apenas dois dias depois, em 13 de julho do mesmo ano.

Durante os meses que antecederam a aprovação da Lei 13.467/2017, a sociedade presenciou várias manifestações quanto a

viabilidade ou não das alterações propostas. Dentre as questões polêmicas, o presente texto selecionou duas propostas da CNI, que posteriormente foram inseridas no texto da referida lei: o fracionamento das férias em até três períodos e o fortalecimento da negociação coletiva, o denominado “negociado sobre o legislado”.

Assim como exposto anteriormente, a seleção dessas propostas não tem o objetivo de minimizar a importância das demais, apenas atende a necessidade de um recorte metodológico. Razão que também justifica a transposição de partes do documento original, com o intuito de possibilitar ao leitor a verificação literal da presente discussão.

4.1 O FRACIONAMENTO DA CONCESSÃO DE FÉRIAS

No que diz respeito ao fracionamento da concessão de férias em até três períodos durante o ano, há um questionamento quanto aos reais benefícios aos trabalhadores, pois a pretensa flexibilidade proveniente do fracionamento poderia acarretar prejuízos à saúde do trabalhador, haja visto a necessidade de um período de desligamento de suas atividades laborais a fim de garantir o efetivo descanso ao empregado. Nesse sentido, Garcia afirma que:

[...] em termos práticos, entretanto, sabendo-se que o empregado presta serviços de forma subordinada ao empregador, nem sempre a vontade daquele tem como ser manifestada de forma autêntica e hígida, mesmo porque normalmente precisa do emprego para manter a própria subsistência e de sua família (GARCIA, 2017, p. 24).

Perante a controvérsia, há um fato inegável, os benefícios para o empregador, pois, segundo a própria proposta, o fracionamento irá atender à necessidade produtiva do empregador, principalmente em períodos de crise econômica, quando a flexibilidade laboral permite uma adaptação do próprio processo produtivo.

Nesse sentido, o tópico “restrições à produtividade/ inovação” define claramente a importância do fracionamento para ajustes na produção e gestão da empresa. Segundo o documento “101 propostas para modernização no Brasil” (CNI, 2012), o problema ou a “irracionalidade” da questão das férias consiste em:

Pela CLT, em regra, as férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período. Em casos excepcionais (que a própria CLT não especifica), o empregador poderá fracionar em dois períodos, nenhum inferior a 10 dias, mas sob pena de sujeição da multa administrativa, em completo descasamento da realidade e do desejo de muitos trabalhadores. A natureza da atividade desenvolvida pelo empregado, o tempo trabalhado sem descanso e a necessidade produtiva do empregador é o que deveriam ditar o período de fruição das férias. No mesmo sentido, é necessário rever a proteção sobre as férias dos menores de 18 e maiores de 50, para os quais o fracionamento é vedado, mesmo com a expressiva melhoria nas condições físicas e mentais do trabalhador em todas as faixas etárias. (CNI, 2012, p, 79).

Ao dar continuidade à sua exposição, o documento da CNI aponta as consequências do que foi considerado um “problema”, ou seja, insegurança jurídica e restrições à produtividade/ inovação. Em seguida, a “solução” ao problema: o fracionamento das férias em até três períodos também aos menores de dezoito anos e aos maiores de cinquenta anos, já que, segundo o documento apresentaram “expressiva melhoria nas condições físicas e mentais”.

Figura 1 – Fracionamento da concessão das férias

Consequências do problema	Solução do problema e suas implicações
<p>Insegurança jurídica</p> <ul style="list-style-type: none"> • A legislação não define os "casos excepcionais" para fracionar as férias e tampouco deixa a definição a critério do empregador. No caso de menor de 18 e maior de 50, o fracionamento é ilegal, sujeitando a empresa a riscos. <p>Restrições à produtividade/inação</p> <ul style="list-style-type: none"> • Em diversas situações, a impossibilidade de fracionamento de férias em três períodos pode impedir importantes ajustes na produção e na gestão da empresa. <p>Outras</p> <ul style="list-style-type: none"> • Muitos trabalhadores, mesmo preferindo maior fracionamento das férias, não poderão negociar com a empresa. 	<p>Proposta</p> <ul style="list-style-type: none"> • Permitir a concessão de férias de forma fracionada em até três vezes, removendo a excepcionalidade desse procedimento e estendendo-o aos menores de 18 e aos maiores de 50 anos. <p>Ganho esperado</p> <ul style="list-style-type: none"> • Otimização da utilização de recursos. Para os trabalhadores, a proposta possibilita maior flexibilidade no gozo do direito de férias e redução do imposto de renda (IR) sobre o valor relativo às férias, que poderá ser percebido em parcelas. <p>Medida necessária/instrumento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Projeto de lei ordinária.

Fonte: 101 PROPOSTAS PARA MODERNIZAÇÃO DA INDÚSTRIA, p. 79.

Nota-se que o texto de lei aprovado em julho de 2017 segue literalmente a proposta da CNI, inclusive a revogação do § 2º, que tratava da obrigatoriedade da concessão de férias em uma só vez aos menores de dezoito anos e maiores de cinquenta anos.

Art. 134 – As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

(*) Art. 134, com redação dada pelo decreto-Lei nº 1.535/1977.

§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos cada um.

(*) § 1º Com redação dada pela Lei nº 13.467/2017.

§ 2º . (Revogado)

(*) § 2º Revogado pela Lei nº 13.467/2017.

§ 3º . É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

(*) § 3 acrescido pela Lei nº 13.467/2017.

A conceituação de “férias” já indica um período de descanso no qual o trabalhador deverá se dedicar às atividades de lazer, descanso,

envolvimento com familiares, ou seja, um tempo de afastamento das atividades laborais que certamente irá proporcionar ganhos efetivos em termos de saúde do trabalhador. No momento em que há a redução desse intervalo de descanso, torna-se questionável a efetividade do afastamento das atividades laborais como meio de recuperação das condições físicas e psíquicas do trabalhador.

4.2 O NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

A aprovação pelo Senado Federal da Lei 13.467/2017 possibilitou mais de uma centena de alterações na CLT, dentre elas a possibilidade da celebração de acordos e convenções coletivas de trabalho, supostamente com o objetivo de flexibilizar as negociações e propiciar ganhos para as partes envolvidas.

Segundo a proposta da CNI para o fortalecimento da negociação coletiva, a legislação trabalhista anterior à reforma trabalhista não contemplava o atual contexto, pois foi formulada no início do século XX, e desde então a economia e os “modos de produção” transformam-se em velocidade nunca antes imaginada. Naquele contexto, os trabalhadores eram “mais” hipossuficientes, os sindicatos não tão evoluídos.

Perante essa discussão, cabe a afirmação de que é inquestionável a necessidade de adequação da legislação trabalhista perante as transformações do setor produtivo, mas cabe a ressalva de que a citada CLT já foi alterada diversas vezes, inviabilizando o argumento de que a legislação trabalhista vigente é de 1943. Nesse sentido, é possível citar: Fundo de Garantia – 1967, Lei de Férias – 1977, Vale-transporte – 1985, Direitos derivados da CF-1985, Banco de férias e o trabalho parcial – 1998, Lei do Aprendiz – 2000, Trabalho Feminino – 2012-2016, Trabalho Doméstico – 2013-2015, e a Terceirização – 2017 (SILVA, 2017).

O texto introdutório do problema apresentado, ou da “irracionalidade”, promove a necessidade imediata de adequação da legislação trabalhista no sentido de flexibilizar as relações entre empregador e empregado e entre empregadores e setores sindicais.

A legislação trabalhista nacional foi tomada no contexto social e produtivo do início do século passado, sendo marcada por seu caráter protetivo e por sua rigidez. Entretanto, a sociedade, a economia e os modos de produção modificaram-se no decorrer dos anos. As leis existentes não conseguiram acompanhar essas modificações, até porque as premissas segundo as quais as leis foram elaboradas já não tem aplicabilidade no atual contexto produtivo e de relações trabalhistas e sindicais. As instituições do trabalho (especialmente os sindicatos) evoluíram, os trabalhadores se tornaram menos hipossuficientes, e a velocidade com que ocorreram transformações nos modos de produção não tem precedente na história [...]. (CNI, 2012, p. 21).

Em continuidade à proposta de fortalecimento da negociação coletiva, a CNI esclarece os “ganhos” provenientes da flexibilização e modernização das relações trabalhistas, revertidos essencialmente à classe patronal, pois indica claramente que a livre negociação acarretaria uma adequação da legislação às necessidades do sistema produtivo, trazendo um ganho de produtividade e consequente competitividade.

Figura 2 – Fortalecimento da negociação coletiva

Consequências do problema	Solução do problema e suas implicações
<p>Custos</p> <ul style="list-style-type: none">• O cumprimento de determinados dispositivos legais pouco ajustados à sua realidade específica dos diferentes setores e regiões aumenta os custos do trabalho.	<p>Proposta</p> <ul style="list-style-type: none">• Fortalecer a negociação coletiva para que trabalhadores, por meio de sindicatos representativos, e empregadores regulem amplamente suas relações de trabalho, adequando as necessidades e os interesses a suas realidades, mesmo que de forma diferente ao que estabelece a legislação. Para isso, é necessário que seja explicitamente previsto que a negociação coletiva feita por sindicatos representativos tenha a mesma força da tutela legal.
<p>Insegurança jurídica</p> <ul style="list-style-type: none">• O risco de modificação ou anulação de negociações coletivas pela Justiça traz insegurança jurídica.	<p>Ganho esperado</p> <ul style="list-style-type: none">• Haverá melhoria nas relações de trabalho, com redução da conflituosidade, da judicialização, e maior segurança jurídica para todos. Para as empresas, a proposta permitirá a adequação da legislação a sua necessidade produtiva, trazendo maior competitividade. Certamente essa possibilidade trará maiores ganhos para os trabalhadores.
<p>Burocracia</p> <ul style="list-style-type: none">• Ao ter que seguir toda a detalhada e burocrática legislação, obrigações que não fazem sentido em certas situações são mantidas.	<p>Medida necessária/instrumento</p> <ul style="list-style-type: none">• Proposta de Emenda à Constituição (PEC) e/ou projeto de lei ordinária.
<p>Restrições à produtividade/ inovação</p> <ul style="list-style-type: none">• Diversos aspectos da legislação normatizam o relacionamento entre empresas e trabalhadores de forma única, impondo aos diferentes setores e regiões obrigações idênticas em aspectos que mereceriam tratamento individualizado. Esse cenário impõe restrições à produtividade e à competitividade.	
<p>Outras</p> <ul style="list-style-type: none">• A conflituosidade das relações trabalhistas atuais onera a sociedade.	

Fonte: 101 PROPOSTAS PARA MODERNIZAÇÃO DA INDÚSTRIA, p. 23.

Merece destaque a última afirmação de que a flexibilização ou a modernização trabalhista, por meio da negociação coletiva “certamente trará ganhos ao trabalhador”, pois permanece a incógnita, ou seja, exatamente quais são os ganhos? Não há definição precisa sobre a questão. Certamente, a flexibilização das relações de trabalho poderá promover certa “autonomia” ao trabalhador, mas também o coloca em uma permanente posição de competitividade, pois

[...] as negociações coletivas permanentes são instrumentos de flexibilização do Direito do Trabalho, adaptando-o às contingências da globalização. E se, por um lado, os trabalhadores gozam de mais liberdade, são mais qualificados, podendo tornar-se autônomos, chefes de si mesmos. Por outro lado, a competição feroz em escala global, poderá ameaçar o terceiro princípio da

Revolução Francesa de 1789, a fraternidade.
(GARBACCIO, 2017, p. 26).

Além disso, para uma compreensão satisfatória do anunciado pela proposta, faz-se necessária uma distinção conceitual, ou seja, o que é legislado e o que é negociado? Negociado diz respeito à legislação existente sobre o tema, especificamente os direitos trabalhistas expressos nos artigos 7º ao 11º da Constituição Federal. Por outro lado, negociado refere-se aos Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) estabelecidos diretamente entre empregador e empregado. Por outro lado, as Convenções Coletivas de Trabalho (CCT), podem ser firmadas pelos sindicatos das categorias dos trabalhadores com uma ou mais empresas ou entre os sindicatos das categorias de trabalhadores e os sindicatos patronais (TEIXEIRA; KALIL, 2017).

Segundo artigo 7º da Constituição Federal, a legislação referente aos direitos humanos e essencialmente trabalhistas só poderá ser alterada se acarretar em benefícios ao trabalhador, constatação prevista no princípio da “vedação do retrocesso social”. Segundo colocado anteriormente, os benefícios da flexibilização das relações de trabalho não estão claros na proposta da CNI.

Disso decorre a constatação do “negociado sobre o legislado”, sendo o legislado garantido pela legislação, precisamente pela legislação federal. Por outro lado, o negociado poderá possibilitar ganhos ao empregador, no que diz respeito à otimização da produção e adequação ao ambiente produtivo, mas não há a garantia de ganhos pelo trabalhador.

Nesse sentido, o caput do artigo 611^a da alteração promovida pela reforma trabalhista define claramente que o acordo ou a convenção coletiva tem prevalência sobre a lei (CLT, 2017, p. 145), ou seja, é a substituição do certo, garantido pelos direitos trabalhistas pelo duvidoso, incerto, sujeito às oscilações dos interesses produtivos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Inquestionável a importância do trabalho na relação capital/trabalho, pois, por meio dele, o sistema capitalista gera a riqueza necessária para a produção e reprodução do capital. Mas o que importa salientar é a questão valorativa do trabalho como fundamento constitucional, como parte integrante do Estado Democrático do Direito. Também inegável que o atual contexto econômico acarretou transformações no processo produtivo, pois com a reestruturação produtiva do capital foram criados diferentes ambientes e formas de exercer o trabalho, inclusive com a extensão da jornada pelo uso da tecnologia.

Nesse contexto, surge o argumento de que a rigidez da legislação trabalhista está inadequada ao momento atual, ressaltando a necessidade de uma flexibilização das relações de trabalho a fim garantir o desenvolvimento do sistema capitalista, pautado centralmente na relação capital/trabalho. Pautado no discurso da necessidade da reformulação da legislação trabalhista como instrumento de desenvolvimento econômico, criou-se um contexto de instabilidade, no qual preceitos constitucionais são questionados em nome de uma suposta modernização.

A reestruturação produtiva, gerada pelas transformações do capital na era globalizada, somada aos avanços tecnológicos em diferentes partes do processo produtivo, foram responsáveis por uma crescente demanda de inovações também nas relações de trabalho, alterando substancialmente sua concepção jurídica.

No polêmico contexto das reformas políticas e econômicas, encontra-se a Reforma Trabalhista, em vigência no país desde novembro de 2017. Se por um lado foi vista como um meio de promover ou até mesmo intensificar a precarização das condições de

trabalho no Brasil, por outro lado poderia representar possibilidades de modernização das relações trabalhistas, visando sua adequação às novas condições do setor produtivo, advindas das transformações tecnológicas.

Embora o período de discussão da reforma das relações de trabalho no Brasil tenha sido quase que inexistente, foi o suficiente para promover diferentes concepções e entendimentos sobre a questão. No que diz respeito ao viés empresarial é possível fundamentar sua concepção por meio das afirmações contidas em um documento da Confederação Nacional da Indústria – CNI intitulado “101 propostas para a modernização trabalhista”, em que fica clara a necessidade da adequação da legislação trabalhista às necessidades do processo produtivo, ou melhor dizendo, dos interesses da indústria.

A análise do documento permite observar o entendimento de que a nova realidade gerada pela reestruturação produtiva do capital requer uma legislação menos rígida, que seja possível flexibilizar a condição do trabalhador como hipossuficiente e do empregador como hipersuficiente, visto que na atualidade temos diferentes tipos de trabalhadores e diferentes tipos de empregadores, mas uma legislação que padroniza ambos.

Especificamente a legislação referente aos tópicos selecionados para a presente análise, ou seja, o fracionamento das férias em três períodos e o denominado “negociado pelo legislado”, além de representar um retrocesso em termos de garantias de direitos historicamente instituídos, indica claramente uma contrariedade aos preceitos constitucionais que enaltecem o valor social do trabalho.

No presente contexto, centrais sindicais, parte do corpo de magistrados, segmentos da sociedade civil e estudiosos analisam a reestruturação das relações trabalhistas no Brasil como um evidente retrocesso em termos de direitos e garantias trabalhistas, duramente conquistados através de décadas. Nesse sentido, fica a constatação de

que a reforma trabalhista, implementada de maneira afoita e intempestiva se mostrou carente de fundamento democrático.

Considerada retrógrada e excludente, a reforma trabalhista ora empreendida, reflete os mecanismos de perpetuação das desigualdades sociais, manifestando claramente objetivos com vistas à reprodução e manutenção da precariedade das relações de trabalho no Brasil. Além de um desacordo latente com os princípios constitucionais que asseguram as condições de valorização do trabalho.

As normas constitucionais são imperativas, e tudo aquilo que transgrida seus fundamentos são inconstitucionais, contrárias ao estabelecido pelo Estado Democrático de Direito. Assim, normas infraconstitucionais que promovam a precarização das relações de trabalho estão diretamente contrárias aos fundamentos da Constituição Federal: a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho como instrumento da realização de uma vida digna, redução das desigualdades sociais e obtenção da justiça social.

Data de Submissão: 25/04/2018

Data de Aprovação: 11/06/2018

Processo de Avaliação: *double blind peer review*

Editor Geral: Jailton Macena de Araújo

Editor de Área: Jailton Macena de Araújo

Assistente de Edição: Ilina Cordeiro de Macedo Pontes

REFERÊNCIAS

ALVES, Amauri Cesar; ALVES, Roberto das Graças. Reforma Trabalhista e o Novo “Direito do Capital”. *Revista Síntese-Trabalhista e Previdenciária*, ano 29, n. 338, p.47-74, – ago. 2017. Disponível em:
<http://www.bdr.sintese.com/AnexosPDF/RST%20338_miolo.pdf>
. Acesso em: 10 abr.2018.

ALVES, Giovanni. *A tragédia de Prometeu: a degradação da pessoa-humana-que-trabalha na era do capitalismo manipulatório*. Bauru:Praxis, 2016.

ALVES, Giovanni. *Trabalho e neodesenvolvimentismo: choque de capitalismo e nova degradação do trabalho no Brasil*. Bauru: Praxis, 2014.

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez, 1999.

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018.

BOITO JUNIOR, Armando. *Reforma e crise política no Brasil: Os conflitos de classe nos governos do PT*. Campinas: Unicamp; UNESP, 2018.

BRAGA, Ruy. Terra em transe: o fim do lulismo e o retorno da luta de classes. In: SINGER, A. LOUREIRO, I. (orgs). *As contradições do lulismo: a que ponto chegamos?*São Paulo: Boitempo, 2016.
BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943. Atualizada com a Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467, de 13 de junho de 2017. São Paulo: Edipro, 2017.

BRASIL. *Projeto de Lei n. 6787/2016*. Câmara dos Deputados. Disponível em:
<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016> . Acesso em: 13 jan. 2016.

CARCANHOLO, Marcelo D. Neoliberalismo e o Consenso de Washington: a verdadeira concepção de desenvolvimento do governo FHC. In: MALAGUTI, M. L.; CARCANHOLO, R. A.; CARCANHOLA, M. D. *Neoliberalismo: a tragédia do nosso tempo*. São Paulo: Cortez, 1998.

CONSELHO NACIONAL DA INDÚSTRIA – CNI. *101 Propostas para a Modernização Trabalhista*. Brasília, 2012.

FERRER, W.M.H.; ROSSINHOLI, M. EXPANSÃO DO ENSINO SUPERIOR E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE: o trabalho do “horista” no ensino privado. *Cadernos de pesquisa UFMA*. v. 23, n. Especial, set./dez. 2016. Disponível em <<http://www.periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/cadernosdepesquisa/article/viewFile/6204/3748><http://www.periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/cadernosdepesquisa/article/viewFile/6204/3748%3E>>. Acesso em: 10 abr. 2018.

GALVÃO, Andreia. *Neoliberalismo e Reforma Trabalhista no Brasil*. Rio de Janeiro:, Revan; FAPESP, 2007.

GARBACCIO, Grace Ladeira; DENNY, Danielle Mendes Thame; JULIÃO, Rodrigo de Farias. O Trabalho na Pós-Modernidade. *Prim@ Facie*. João Pessoa, PPGCJ, v. 16, n. 31, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017): Modificações quanto ao regime das férias na relação de emprego. *Revista Síntese*. ano 29, n. 338, p. 23-25, ago. 2017. Disponível em: <http://www.bdr.sintese.com/AnexosPDF/RST%20338_miolo.pdf> . Acesso em: 10 abr. 2018.

HARVEY, David. *Condição Pós-Moderna: uma pesquisa sobre as origens de uma mudança cultural*. 6. ed. São Paulo: Loyola, 2008. IANNI, Otávio *A Sociedade Global*. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 1997.

INEP. FIES – *Censo da Educação Superior e a Evolução do Fundo de Financiamento Estudantil*. . nov.2013. Disponível em: <http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/encontro_nacional/2013/palestra_censo_educacao_superior_evolucao_do_fundo_de_financiamento_estudantil.pdf> . Acesso em: 20 mai. 2015.

KLIPPEL, Bruno. *Jornada de trabalho e Direitos Fundamentais*. São Paulo: LTr, 2016.

KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos. *Dimensões Críticas da Reforma Trabalhista no Brasil*. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018

MEC. *Número de bolsas ofertadas pelo Prouni para o segundo semestre de 2014*. Portal PROUNI. Disponível em: <http://prouniportal.mec.gov.br/images/pdf/Quadros_informativos/numero_bolsas_ofertadas_por_uf_segundo_semestre_2014.pdf>. Acesso em: 06 jul. 2015.

MORAES, Filomeno; VERDE SOBRINHO, Luis Lima. Quedas democráticas de governo: o impeachment no presidencialismo brasileiro comparado ao voto de desconfiança nos sistemas parlamentaristas. *Revista Direitos Fundamentais e Democracia*, v. 21, n. 21, p. 45-71, dez. 2016. Disponível em <<http://revistaeletronicardfd.unibrasil.com.br/index.php/rdfd/article/view/906>>. Acesso em 25 jul. 2017.

POCHMANN, Marcio. Políticas públicas e situação social na primeira década do século XXI. In: SADER, E. (org). *10 anos de governos pós-neoliberais no Brasil: Lula e Dilma*. Rio de Janeiro: FLACSO, 2013.

PORTAL BRASIL. *Geração de empregos formais no governo Dilma supera marca de 5 milhões*. 2017. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2014/06/geracao-de-empregos-formais-no-governo-dilma-supera-marca-de-5-milhoes>>. Acesso em 25 jul. 2017.

PORTAL DA INDUSTRIA. *CNI propõe 101 medidas para modernizar relações trabalhistas, incluindo fim de norma criada para ferroviários nos anos 30*. 2012. Disponível em: <<http://www.portaldaindustria.com.br/agenciacni/noticias/2012/12/cni-propoe-101-medidas-para-modernizar-relacoes-trabalhistas-incluindo-fim-de-norma-criada-para-ferroviarios-nos-anos-30/>>. Acesso em: 17 jul. 2017.

ROESLER, Átila da Rold. *Crise econômica, flexibilização e o valor social do trabalho*. São Paulo, LTr, 2014.

RUBERT, María Belén Cardona. Control de la Prestación Laboral del Teletrabajador. *Prim@ Facie*. João Pessoa, PPGCJ, , v. 15, n. 29, 2016.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à reforma trabalhista: análise da lei 14.467/2017 – artigo por artigo*. São Paulo:Revista dos Tribunais, 2017.

TEIXEIRA, Ana. *Trabalho, tecnologia e educação: algumas considerações*. Revista *Trabalho e Educação*. UFMG/NET, Belo Horizonte, n. 4, ago./ dez. 1998.

TEIXEIRA, João Carlos; KALIL, Renan Bernardi *O negociado sobre o legislado e a flexibilização trabalhista*. Portal do Ministério Público do Trabalho. Disponível em:
<https://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/6bfo76b6-a355-45eb-83b5c8e32e7b3826/Artigo+Negociado+sobre+o+legislado+e+a+flexibiliza%C3%A7%C3%A3o+trabalhista+%28Jo%C3%A3o+Carlos+Teixeira+e+Renan+Bernardi+Kalil%29.pdf?MOD=AJPERES&CVID=lubEjs6>. Acesso em: 24 ago. 2017.

WESTIN, Ricardo. *A queda de Dilma: os bastidores do impeachment da presidente que desprezou as lições políticas de Maquiavel*. São Paulo: Universo dos livros, 2017.

Labor Flexibilization and Brazilian Entrepreneurship: some notes

Walkiria Martinez Heinrich Ferrer

Giovanni Alves

Abstract: In the current context, the productive restructuring of capital brings new determinations to the world of work, among them, the relaxing of labor relations. As one of the foundations of the Federal Constitution work is an instrument of guaranteeing the dignity of the human person and maximizing benefits. Unrecorded fact due to the Labor Reform approved in July 2017, as it has great similarities with a document presented by the National Confederation of Industry, indicating the corporate character of the aforementioned reform, in which class interests prevail over collective rights. Through the inductive method, the present research seeks to verify similarities between the proposals of the CNI and the Labor Law approved by the Federal Senate, specifically that one which deals with the fractionation of the vacations and the negotiated over the legislated, highlighting the business bias of the Labor Reform. Under-constitutional norms that promote the precariousness of labor relations are directly contrary to the foundations of the Federal Constitution: the dignity of the human person and the valorization of work as an instrument for the realization of a dignified life, reduction of social inequalities and the attainment of social justice.

Keywords: Labor. Precarization. Dignity of human person. Labor legislation. Labor reform.