

A DERROGAÇÃO DOS DIREITOS DO TRABALHO NO BRASIL RECENTE ¹

The Curtailment of Labor Rights in Brazil in Recent Years

Ricardo Antunes ²

Lucieneida Dováo Praun ³

ÁREA: Sociologia do Trabalho

RESUMO: O presente trabalho analisa as mudanças drásticas ocorridas nos últimos anos no Brasil em relação à derrogação de diversos direitos trabalhistas dos empregados e suas consequências diante de um mundo globalizado e aberto ao capital financeiro e às novas formas de trabalho por meio das plataformas digitais e dos algoritmos.

PALAVRAS-CHAVE: Precarização do trabalho. Reforma Trabalhista. Plataformas digitais e algoritmos.

ABSTRACT: This paper analyzes the drastic changes that have occurred in Brazil recently regarding the derogation of several labor rights of employees, as well as their consequences in a globalized world open to financial capital and to new forms of work mediated by digital platforms and algorithms.

¹ Este capítulo é uma versão bastante alterada do capítulo 12 do livro *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0* (São Paulo: Boitempo, 2020) e do artigo "A aposta nos escombros: reforma trabalhista e previdenciária – a dupla face de um mesmo projeto", publicado na Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, v. 2, n. 1, jul. 2019.

² Professor e Pesquisador. Doutor em Sociologia pela USP. Mestre em Ciência Política pela UNICAMP. Email: rantunes@unicamp.br Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9707653483059523> ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9035-0033>

³ Professora e pesquisadora. Doutora e Mestre em Sociologia pela UNICAMP – SP. E-mail: l.praun@unifesp.br. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6745547127576141> ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4386-324X>

KEYWORDS: Precarious work. Labor Reform. Digital platforms and algorithms.

SUMÁRIO: Introdução. 1. A reforma trabalhista no Brasil e a precarização do trabalho. 2. Tentativa de uma contrarreforma trabalhista. Conclusão. Referências.

INTRODUÇÃO

O trabalho, em tempos de *mundialização neoliberal* sob hegemonia financeira, sob o avanço das *tecnologias digitais*, da *inteligência artificial* e da chamada *Indústria 4.0*, reconfigurou-se profundamente, especialmente a partir da explosão das tecnologias digitais e dos algoritmos. Os *novos tempos* preservam os sistemas fabris de massa, bastante presentes "na Ásia oriental e no Sudeste Asiático", mas articula-os a "padrões de emprego do trabalho digital e da microfinança [...] altamente descentralizados, embora cada vez mais organizados em configurações de autoexploração tão opressivas como o trabalho industrial tradicional".⁴

A força de trabalho que busca nas plataformas digitais uma fonte de sobrevivência é expressão da lógica imposta pelas grandes corporações globais. Alguns exemplos são emblemáticos:

Trabalhadores e trabalhadoras com seus instrumentos de trabalho (autos) arcam com suas despesas de seguro, manutenção, alimentação etc. Enquanto isso, o "aplicativo", em verdade, uma corporação global, praticante do trabalho *ocasional* e *intermitente*, se apropria do sobretrabalho gerado pelos serviços dos motoristas, sem preocupação em relação aos deveres trabalhistas. [...] O quadro é tão lépido que, ao mesmo tempo em que essa empresa global amplia celeremente seus lucros, ela desenvolve um novo protótipo de veículo sem motorista, inteiramente automatizado e digitalizado [...] A *Amazon* combina venda virtual com trabalho profundamente manual (a embalagem de livros), ao mesmo

⁴ DAVID HARVEY, *A loucura da razão econômica: Marx e o capital no século XXI*, trad. Artur Renzo (São Paulo: Boitempo, 2018), p. 65.

tempo em que já funciona com magazines sem trabalhadores vivos, sendo tudo controlado digitalmente.⁵

Forjada no contexto da crise estrutural que emergiu no início de 1970⁶ e intensificada a partir de 2008, em seu profundo processo de reestruturação produtiva, foi possível introduzir a subcontratação, salários flexíveis, células de produção, times de trabalho, trabalho polivalente e multifuncional, colaboradores, empreendedores, a fim de aumentar a produtividade.⁷

No universo neoliberal e sob hegemonia do capital financeiro, as metas e competências impostas aos "colaboradores" se ampliaram no mundo do trabalho, sendo que trabalhadores e trabalhadoras tornaram-se as vítimas principais.⁸ Ampliam-se os empregos, como no telemarketing e em call centers, hipermercados, hotéis e restaurantes, comércio e plataformas digitais, com a consequente corrosão e demolição dos direitos do trabalho.⁹

Assim, mudanças significativas na configuração do trabalho, introduzidas em grande medida pelas já conhecidas "reformas traba-

⁵ RICARDO ANTUNES, "Qual o futuro do trabalho na era digital? Será que o trabalho tem futuro?", em: FABIANE SANTANA PREVITALLI et al. (org.), *Desafios do trabalho e educação no século XXI: 100 anos da Revolução Russa*, v. 2 (Uberlândia: Navegando, 2019).

⁶ ISTVÁN MÉSZÁROS, *Para além do capital: rumo a uma teoria da transição*, trad. Paulo César Castanheira e Sérgio Lessa (São Paulo: Boitempo, 2002); FRANÇOIS CHESNAIS, *A mundialização do capital*, trad. Silvana Finzi Foá (São Paulo: Xamã, 1996).

⁷ RICARDO ANTUNES, *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital* (São Paulo: Boitempo, 2018); RICARDO ANTUNES, *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho* (São Paulo: Boitempo, 1999).

⁸ Este capítulo é uma versão bastante alterada do capítulo 12 do livro *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0* (São Paulo: Boitempo, 2020) e do artigo "A aposta nos escombros: reforma trabalhista e previdenciária – a dupla face de um mesmo projeto", publicado na *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, v. 2, n. 1, jul. 2019.

⁹ RICARDO ANTUNES; LUCI PRAUN, "A sociedade dos adoecimentos no trabalho", em: RICARDO ANTUNES, *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital* (São Paulo: Boitempo, 2018).

lhistas", alteraram tão significativamente que adentra-se em uma nova fase de *precarização estrutural do trabalho* em escala global.¹⁰

Para procurar avançar na inteligência de como se desenvolveu este processo na particularidade brasileira recente, indicam-se quais os principais significados da *contrarreforma trabalhista* de 2017, bem como seus desdobramentos, que vêm aprofundando o projeto neoliberal e destrutivo em relação à classe trabalhadora.

1. A REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Em 11 de novembro de 2017, com entrada em vigor da Lei 13.467, de 13 de julho do mesmo ano,¹¹ e da Medida Provisória nº 808,¹² as mudanças na legislação trabalhista brasileira atingiram novo patamar. As novas regras resultaram da aprovação na Câmara dos Deputados e no Senado Federal do Projeto de Lei da Câmara 38/2017,¹³ que introduziu mudanças em 117 artigos da CLT. Tais modificações foram antecedidas pela aprovação da Lei 13.429, de 31 de março de 2017, que alterou regras relativas ao contrato por tempo determinado e ampliou sem limites a abrangência da terceirização de força de trabalho, antes restrita às denominadas *atividades-meio*.

Essas alterações nas normas legais, entendidas como parte de reformas de matriz neoliberal em curso em diferentes países, além de substancialmente relevantes, têm impactado qualitativamente a estruturação e dinâmica das relações de trabalho no Brasil. Incidem fortemente no nível e composição dos empregos. Atingem ainda, de

¹⁰ RICARDO ANTUNES, Os sentidos do trabalho, cit.

¹¹ Comumente conhecida como Reforma Trabalhista.

¹² A MP 808/2017, que manteve validade até 28 de abril de 2018, foi resultado de processo de negociação entre Governo Federal e Senado durante o processo de aprovação do PLC 38/2017 (PL 6.787/16), base da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017.

¹³ Antes de aprovado na Câmara dos Deputados, designado como do Projeto de Lei 6.787/16.

forma direta e indireta, a capacidade de mobilização e organização sindical dos trabalhadores e trabalhadoras, almejando enfraquecê-las ainda mais, fator também contributivo para o aprofundamento da precariedade das ocupações e do acesso a direitos.¹⁴

No cerne das novas normas e das alterações por elas desencadeadas (parte delas em discussão desde os anos 2000) encontram-se as noções de *segurança jurídica* e de *flexibilidade*. Ambas foram alinhavadas por meio de pelo menos *quatro importantes e articuladas dimensões* da chamada reforma trabalhista brasileira. Estas dimensões, por sua vez, só podem ser compreendidas se consideradas suas conexões com o fluxo do mercado e finanças globais, impulsionados pelo arsenal tecnológico-informacional-digital que invadiu o mundo da produção (em sentido ampliado).

A *primeira delas* refere-se à instituição da *prevalência do negociado sobre o legislado*. Tal medida, espinha dorsal da contrarreforma, abre o caminho para uma ampla flexibilização das normas trabalhistas por meio de acordos ou convenções coletivas, inclusive em situações nas quais passam a ser válidos os acordos individuais. A instituição desse dispositivo viabiliza, em meio ao ambiente de alto desemprego e da projeção de fechamento de mais postos de trabalho, a instituição de condições de trabalho em patamares cada vez mais rebaixados, que acabam por *legalizar a ilegalidade*, ou, em outros termos, *formalizar o informal*.¹⁵ A *prevalência do negociado*

¹⁴ DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE), “A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil”, Nota Técnica, n. 178, maio 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.pdf>. Acesso em: 10 maio 2019; GT REFORMA TRABALHISTA, Contribuição crítica à Reforma Trabalhista (Campinas: Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas – CESIT/IE/UNICAMP, 2017). Disponível em: <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie-14set2017.pdf>. Acesso em: 30 mar. 2018.

¹⁵ Tem sido parte da resistência às medidas em vigência desde novembro de 2017 tanto o questionamento quanto à legalidade das normas estabelecidas, contrárias a princípios presentes na Constituição brasileira, quanto seu distanciamento de normas e recomendações internacionais, a exemplo das Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

sobre o legislado é também chave que abre portas para corporações mundiais que buscam na acentuação da precarização do trabalho condições particulares de realização de seus lucros, nesta fase de crise estrutural do trabalho, porém, sob a guarda da *segurança jurídica instituída pela contrarreforma*.

Uma segunda dimensão diz respeito à supressão dos poros de não trabalho nas jornadas. A contrarreforma possibilitou a diminuição dos intervalos no interior das jornadas de trabalho; ampliou também o uso de um importante dispositivo de flexibilização, introduzido na legislação desde 1998, o banco de horas.¹⁶ Permitiu ainda seu uso em jornadas parciais. Regulamentou a possibilidade de sua adoção a partir de acordos individuais.

Na mesma direção encontram-se as alterações que permitem diversificar, aos moldes do que já ocorria em outros países, os vínculos contratuais. Entre outros exemplos, é emblemático o das empresas inglesas, que introduziram a modalidade de trabalho denominada *zero hour contract*, similar ao que aqui no Brasil se passou a denominar como trabalho *intermitente*. Tanto no contexto inglês quanto no brasileiro, trabalhadores e trabalhadoras, especialmente no setor de serviços, ficam em disponibilidade integral para o capital, sem nenhuma contrapartida que garanta algum trabalho duradouro.¹⁷

A Tabela 1, abaixo, apresenta uma síntese dos vínculos formais de trabalho vigentes no Brasil e suas principais características, consideradas as alterações realizadas em 2017.

Ver, entre outros, Jorge Luiz Souto Maior e Valdete Souto Severo, "O acesso à justiça sob a mira da Reforma Trabalhista", Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), 27 jul. 2017. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/25549-o-acesso-a-justica-sob-a-mira-da-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 28 maio 2020.

¹⁶ Lei 9.601/98, que inseriu no artigo 59 da CLT, entre outras medidas, redação que possibilita a instituição do banco de horas.

¹⁷ RICARDO ANTUNES, O privilégio da servidão, cit. MAURICIO GODINHO DELGADO; GABRIELA NEVES DELGADO, *A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467-2017* (São Paulo: LTr, 2017).

TABELA 1 – Vínculos formais e modalidades de trabalho em vigor e suas características.

Vínculos	Características gerais/ legislação correspondente
Por tempo indeterminado	Forma típica de contratação prevista pela CLT.
Por tempo determinado	Alteração do prazo limite, antes, para este tipo de contrato, de até 90 dias, para 270 dias, conforme alteração instituída pela Lei 13.429, de 2017, artigo 10, §1º e §2º.
Terceirizado	Possibilidade de terceirização tanto de atividades-meio como atividades-fim, cf. Lei 13.429, de 2017.
Por tempo parcial	Ampliação do limite da jornada de tempo parcial de 25h/s para até 30h/s. Instituição da jornada de 26h com possibilidade de realização de até seis horas extras semanais. Possibilidade de Banco de Horas em jornadas parciais. Aqueles/as que cumprem jornada parcial passam a poder converter 1/3 das férias a que têm direito em abono pecuniário, cf. Lei 13.467/2017.
Autônomo	A Lei 13.467/2017 institui a possibilidade de prestação de trabalho autônomo de forma contínua e exclusiva para uma única empresa. Antes da reforma de 2017, a instituição do Microempreendedor Individual (MEI), cf. Lei Complementar 128/2008 viabilizou a contratação na forma de Pessoa Jurídica, fundamentada na noção de empreendedorismo.

Intermitente	Sem restrições de uso. O/A trabalhador/a deve ser comunicado/a do trabalho com até três dias de antecedência. Aceito o trabalho, o não comparecimento é gerador de multa de 50% devida ao empregador. Remuneração: relativa apenas às horas trabalhadas. Tendência: remunerações em valor mensal inferior ao salário mínimo. Cf. Lei 13.467/2017. Destaque-se que a MP 808/2017 previa carência de 18 meses para que um/a trabalhador/a contratado/a por tempo indeterminado fosse demitido e recontratado, pela mesma empresa, como intermitente. Tal carência perdeu a validade.
--------------	--

Fontes: *Lei* 9.601/1998; *Lei* 11.598/2007; *Lei* Compl. 128/2008; *Lei* 13.429/2017; *Lei* 13.467/2017; MP 808/2017.

Como parte das alterações, a Lei 13.467/2017 instituiu, em capítulo específico da CLT, a modalidade de teletrabalho, que pode ser realizado tanto por meio de contrato por tempo determinado como na sua forma típica, por tempo indeterminado. O teletrabalho deve ser exercido fundamentalmente fora das dependências da empresa, com uso de suporte tecnológico. Destaque-se sobre essa modalidade de trabalho a exclusão dos chamados teletrabalhadores, por meio do artigo 62, Inciso III, do Capítulo II, que regula a duração do trabalho/jornada de trabalho. Chama ainda a atenção o interesse do legislador em não detalhar e regular, no Capítulo II-A, referente ao teletrabalho, questões básicas, tais como responsabilidades relativas aos equipamentos tecnológicos e infraestrutura necessária para a execução da atividade profissional, entre outras questões, remetendo-as ao contrato entre empregado e empregador. Ainda sobre essa modalidade de trabalho, em expansão, ao mesmo tempo em que se exclui o teletrabalho do capítulo relativo à regulação da jornada, remetem-se ao trabalhador/a as "precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho", conforme Art. 75-E.

Tal como sustenta Melo, a exclusão ocorre em aparente contradição com os meios tecnológicos utilizados pelos teletrabalhadores, que possibilitam "aos empregadores controlar a localização exata do trabalhador, as atividades que estão sendo desempenhadas e os horários de início e fim".¹⁸ No contexto no qual o trabalho passou cada vez mais a ser submetido às metas de produtividade e às avaliações de desempenho, a exclusão do teletrabalho do capítulo que regula a duração da jornada aponta claramente para a instituição do *trabalho sem limites, sem direito à desconexão*, alheio a qualquer proteção.

Apesar de as alterações na legislação trabalhista brasileira convergirem com movimento similar realizado em outros países, o que se busca não é a homogeneidade das formas de trabalho em escala global, mas sua diversificação por meio de dispositivos hiperflexibilizadores. O "segredo", portanto, é a heterogeneidade, são as variadas formas de flexibilização convenientemente utilizadas, que roubam o tempo do trabalhador dentro e fora das empresas, impondo-lhes ritmo, produtividade e intensidade do trabalho constantemente acentuados. Heterogeneidade que permita articular um pequeno núcleo de trabalhadores formais, com contratos por tempo indeterminado (e nem por isso alheios às formas de precarização), com uma inundação de diferentes formas de trabalho, flexibilizadas ao máximo.

Articula-se a este cenário, de alterações qualitativas nas relações de trabalho, uma nova onda de alterações tecnológicas, sintetizadas na expressão *indústria 4.0*. O desenho das mudanças é certamente mais complexo do que a expressão indica, ainda que um de seus importantes polos irradiadores seja a indústria, em particular a do ramo automobilístico.

Tendo como suporte tecnológico os sistemas informacionais e a automação, disseminados nos processos produtivos a partir dos

¹⁸ GERALDO MAGELA MELO, "O teletrabalho na nova CLT", *Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra)*, 28 jul. 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>. Acesso em: 20 maio 2019.

anos 1970–80, e mais recentemente a explosão dos algoritmos e da inteligência artificial (IA), as alterações permitem um salto qualitativo na conectividade dos processos, com alto grau de incorporação de procedimentos e objetos físicos a sistemas virtuais, resultando na acentuação da integração entre processo produtivo e serviços. Esses processos estão integrados à reorganização do trabalho, de ajustes nos dispositivos da legislação, de disseminação de valores e práticas sociais por meio das diferentes instituições sociais, de reformas no sistema educacional, entre outros enraizamentos. Tal como afirma Harvey,

A evolução das formas organizacionais (tais como as empresas capitalistas modernas, as redes de comunicação, as universidades e institutos de pesquisa) foi tão importante quanto o desenvolvimento do hardware (o computador e a mecânica da linha de produção) e do software (design programado, aplicativos, agendamento otimizado e sistemas de gestão *just-in-time*). Ainda que sejam importantes e úteis as distinções entre hardware, software e formas organizacionais, é preciso aprender a reconhecer cada um desses elementos como uma relação interna do outro.¹⁹

Alterações que se disseminaram, por meio das diferentes formas assumidas pela organização do trabalho e da produção, pela heterogeneidade dos vínculos contratuais, ensejando pressões do mercado sobre o Estado para se alterarem normas anteriormente eficazes para o processo de acumulação, mas convertidas, de tempos em tempos, em barreiras para o mercado.

As mudanças tecnológicas também se encontram na base de alterações importantes na configuração do que se denomina como esfera *produtiva*. O que se observa, cada vez mais, é uma profunda intersecção entre os diferentes setores da economia. São bastante sugestivas, nesse sentido, expressões incorporadas ao nosso vocabulário: agroindústria, indústria de serviços, serviços industriais, setores que são cada vez mais controlados e totalizados pelo capi-

¹⁹ DAVID HARVEY, *A loucura da razão econômica*, cit., p. 115.

tal, que os converte em mercadorias, sejam elas materiais ou imateriais. Dessa intersecção resulta também a formação de um amplo leque, caracterizado pelo conjunto de formas assumidas pelo trabalho, marcadas pelos vínculos informais, intermitentes, parciais, entre outros, do que resulta uma nova morfologia do trabalho, com destaque para o papel crescente do novo proletariado de serviços da era digital.²⁰

É também nesse contexto que a expressão "colaborador(a)" assume seu sentido mais profundo. Colaborar é, sobretudo, alimentar os sistemas e práticas da empresa, individual e coletivamente, cotidianamente, por meio de um componente do trabalho não mensurável, o conhecimento.²¹ Esse controle do conhecimento produzido pelo trabalho, obtido por meio de diferentes tipos de práticas voltadas ao envolvimento e engajamento nos negócios das corporações, coloca também a disputa ideológica de classe em novo patamar.

A terceira dimensão, inseparável das demais, diz respeito à fragmentação, fragilização e restrição da capacidade coletiva de negociação, já presentes antes de 2017, mas acentuadas pelas alterações na legislação trabalhista. Se, por um lado, as alterações ensejadas pela reforma almejam fornecer legitimidade legal a um conjunto de dispositivos que acentuam a flexibilização e a precarização das relações de trabalho, ampliando a heterogeneidade de vínculos de trabalho e fragmentando ainda mais a classe trabalhadora, por outro, pressionam com maior efetividade para a desestruturação das representações sindicais tanto objetiva quanto subjetivamente.

A ampliação ilimitada do uso do recurso da terceirização, a diversificação dos vínculos contratuais, o impulso às negociações por locais de trabalho, a possibilidade jurídica da negociação e de acordos individuais, somadas à tendência de ampliação do contingente de intermitentes, "autônomos", informais e desempregados, impõem desafios enormes à resistência dos trabalhadores. Em particular, a

²⁰ RICARDO ANTUNES, O privilégio da servidão, cit.

²¹ A exemplo dos programas de Melhorias Contínuas e Qualidade Total.

legalização do trabalho intermitente se constitui em um dos pontos mais nefastos desta legislação corrosiva em relação ao trabalho.

Por último, não menos importante, a *quarta dimensão* diz respeito aos distintos mecanismos que visam inviabilizar o acesso dos trabalhadores e trabalhadoras à Justiça do Trabalho. A *segurança jurídica*, noção essencial da contrarreforma, se realiza também pela tentativa de impedimento, imposta aos trabalhadores e trabalhadoras, do acesso ao recurso jurídico, a exemplo da instituição, por meio do Art. 507-B, do *termo de quitação anual de obrigações trabalhistas*, que avança tanto no sentido da desresponsabilização patronal como do incentivo pleno à burla dos direitos dos trabalhadores. Tais dispositivos encontram-se na contramão, conforme salientam Souto Maior e Severo, da "noção do direito de acesso à justiça como um direito fundamental, sendo condição de possibilidade do próprio exercício dos direitos sociais".²² Mantido o preconizado pela contrarreforma, restará à classe-que-vive-do-trabalho o legado de escombros que o neoliberalismo tenta lhe impor.

2. TENTATIVA DE UMA CONTRARREFORMA TRABALHISTA

Um dos argumentos repetidamente utilizados²³ em defesa da contrarreforma trabalhista, entre dezembro de 2016 e julho de 2017, período em que o projeto transitou entre a Câmara e o Senado, estruturou-se em torno de sua suposta capacidade de potencializar a geração de empregos, sobretudo no mercado formal, ampliando, dessa forma, o acesso dos segmentos mais pauperizados da classe trabalhadora a direitos disponíveis até então, conforme seus defensores, somente àqueles que participam do mercado formal.

²² JORGE LUIZ SOUTO MAIOR; VALDETE SOUTO SEVERO, "O acesso à justiça sob a mira da Reforma Trabalhista", Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), 27 jul. 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25549-o-acesso-a-justica-sob-a-mira-da-reforma-trabalhista>. Acesso em: 28 maio 2020.

²³ Conforme Parecer da Comissão da Reforma Trabalhista na Câmara dos Deputados, presidida pelo Dep. Daniel Vilela (PMDB-GO) e com relatoria do Dep. Rogério Marinho (PSDB-RN).

Esses argumentos assumiram relativa força frente a um cenário de alta retração das vagas do mercado de trabalho, observada claramente a partir de 2015, tanto com o crescimento do contingente de desocupados (38,1% em relação a 2014) ²⁴ como com o fechamento de 2,87 milhões, em escala nacional, de postos do mercado de trabalho formal. O setor industrial, sobretudo na região Sudeste, figurou como o mais afetado, com queda de 8% no contingente de ocupados. A dinâmica decrescente da taxa de ocupação, conforme Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad-C), também foi acompanhada pela redução no rendimento médio mensal real de todos os trabalhos, na ordem de 5%, quando comparado ao observado no ano anterior, 2014. ²⁵

O discurso favorável ao aprofundamento da flexibilização da legislação trabalhista apoiou-se largamente nesse contexto, apontando as mudanças então propostas como meio de reversão do quadro de crise e, articuladamente, como potencializadoras da recuperação dos níveis de emprego. Tal situação, como já se indicava como tendência, ²⁶ não se efetivou, ainda que os índices de desocupação venham sofrendo algumas oscilações.

A taxa de desocupação aferida no último trimestre de 2017 (outubro–novembro–dezembro), conforme a Pnad-C, ficou nos 11,8%, apresentando, fruto de ampliação sazonal de ocupações, leve movimento descendente em relação aos quatro trimestres móveis anteriores. Mas a tendência, aparentemente favorável, foi revertida nos trimestres móveis seguintes. ²⁷ No primeiro trimestre de 2018, a

²⁴ A taxa de desocupação ficou, em 2015, em 9,6%; Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: síntese de indicadores 2015 (Rio de Janeiro, 2016). Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98887.pdf>>. Acesso em: 30 mar. 2018.

²⁵ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE), Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, cit.

²⁶ RICARDO ANTUNES; LUCI PRAUN, “A sociedade dos adoecimentos no trabalho”, cit.

²⁷ Novembro-dezembro-janeiro/2018 (12,2%) e dezembro-janeiro-fevereiro/2018 (12,6%) (IBGE-PNAD Contínua).

taxa de desocupação atingiu os 13,1%. Nos trimestres posteriores, ao longo do ano, oscilou levemente para baixo, voltando a ascender nos primeiros meses de 2019 (janeiro–fevereiro–março), quando atingiu os 12,7%. Em dezembro de 2019, em movimento descendente, a taxa chegou a seu patamar mais baixo, os 11%.²⁸ Esse movimento descendente, entretanto, está longe de poder ser considerado favorável aos trabalhadores e trabalhadoras.

Isso porque a contrarreforma, ao cumprir com seus verdadeiros objetivos, favoreceu também a ampliação da informalidade,²⁹ parte dela relacionada ao crescimento do trabalho por conta própria sem CNPJ. A taxa média de informalidade em 2019 foi de 41,1%, a maior desde 2016, que ficou em 39,0%. Quando observadas as taxas dos diferentes estados brasileiros, também em comparação a 2016, verifica-se o crescimento da informalidade em 18 estados. Deste total, em 11 deles, todos nas regiões Norte e Nordeste, a informalidade ultrapassou a barreira dos 50%, atingindo, no Pará, o índice de 62,4%.³⁰

TABELA 2 – Taxa Média Anual de Informalidade³¹ (2016–2019)

Ano	Tx. de informalidade da população ocupada
2016	39,0%
2017	40,2%
2018	40,8%

²⁸ Cf. semana de referência, entre pessoas de 14 anos de idade ou mais.

²⁹ São considerados pelo IBGE, para efeito do cálculo da taxa de informalidade, trabalhadores sem carteira, trabalhadores domésticos sem carteira, empregadores sem CNPJ, conta própria sem CNPJ, trabalhador familiar auxiliar.

³⁰ IBGE, “Desemprego cai em 16 estados em 2019, mas 20 têm informalidade recorde”, Agência IBGE Notícias, 14 fev. 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/26913-desemprego-cai-em-16-estados-em-2019-mas-20-tem-informalidade-recorde>. Acesso em: 15 jan. 2020.

³¹ Cálculo do IBGE considera trabalhadores sem carteira, trabalhadores domésticos sem carteira, empregadores sem CNPJ, conta própria sem CNPJ, trabalhador familiar auxiliar.

2019	41,1%
------	-------

Fonte dos dados: IBGE, 2020.

A persistente taxa de desocupação³² (média de 11,9% em 2019), observada à luz dos indicadores de inserção no mercado de trabalho, tais como ocupação/desocupação, desalento e daqueles que revelam a forma de inserção — tipo de vínculo, a formalidade/informalidade, as horas de trabalho efetivo, o rendimento médio etc. —, evidencia o dramático cenário instituído pelas alterações na legislação trabalhista, sua intersecção com os constantes processos de reorganização do trabalho e produção, que se desenvolvem em paralelo ao processo de expansão das alterações tecnológicas nos diferentes segmentos da economia.

As evidências da eliminação de postos de trabalho são visíveis. De porteiros de condomínios substituídos por portarias virtuais à inserção progressiva, desde 2015, de robôs nos serviços de call center (segmento caracterizado, em seu período de expansão, pela alta capacidade de absorção de força de trabalho). Segundo o diretor de uma das empresas desenvolvedoras de tecnologia para centrais de atendimento no Brasil, entrevistado pelo jornal Valor Econômico, "os robôs falam em média 225 horas e 49 minutos por mês, enquanto os atendentes humanos das centrais ficam 112 horas".³³

A reversão ocasional das taxas de desocupação tende, portanto, a se realizar no contexto de uma *hiperflexibilização* do trabalho, fru-

³² Vale lembrar que a PNAD classifica como ocupadas as pessoas que na semana de referência tenham exercido atividade remunerada pelo menos uma hora completa. Essa remuneração pode ser "em dinheiro, produtos, mercadorias ou benefícios (moradia, alimentação, roupas, treinamento etc.), ou em trabalho sem remuneração direta em ajuda à atividade econômica de membro do domicílio ou parente que reside em outro domicílio, ou, ainda, as que tinham trabalho remunerado do qual estavam temporariamente afastadas nessa semana" (IBGE, 2019, p. 28).

³³ ALEXANDRE MELO, "Robôs ganham voz e espaço no call center", Valor Econômico, 30 abr. 2018. Disponível em: <https://www.valor.com.br/empresas/5491579/robos-ganham-voz-e-espaco-no-call-center>. Acesso em: 20 maio 2019.

to, entre outros fatores, da gama de vínculos contratuais instituídos pelas já citadas alterações legais (cf. Tabela 1). Tal situação implica, como vêm apontando estudos do IPEA,³⁴ em crescente heterogeneidade, rotatividade e precariedade dos vínculos de trabalho, com impacto tanto na remuneração quanto no acesso a direitos sociais e benefícios oriundos de acordos coletivos.

Se, no âmbito das alterações na legislação trabalhista aprovadas em 2017, as perspectivas de *segurança jurídica* e *flexibilização* deram tom e forma ao conjunto de mudanças realizadas, pouco mais de dois anos depois, pretende-se, em meio à profunda desregulamentação das relações de trabalho, a acentuação da flexibilização das formas de contratação.

O espraçamento do trabalho intermitente, a retração dos empregos formais em tempo integral *pari passu* à ampliação do que se passou a chamar de "empreendedorismo" é cada vez mais visível em cada cidade brasileira, com as ruas tomadas por homens e mulheres, de diferentes gerações, movendo-se em motocicletas, bicicletas, patinetes, com caixas acopladas ao corpo, com celulares na palma da mão, na busca por *ganhar a vida* e mitigar os efeitos do desemprego e da miséria.

Ainda que alguns argumentem que parte dos indicadores relativos ao mercado de trabalho encontra-se relacionada ao baixo desempenho da economia brasileira, as alterações realizadas na legislação trabalhista, suas articulações com as mudanças na organização do trabalho articuladas em meio à progressiva inserção de novas tecnologias, apontam para um quadro de intensificação da precarização do trabalho. E mais, dadas essas condições de trabalho, um amplo contingente de trabalhadores e trabalhadoras estará sem condições de fazer o recolhimento das contribuições previdenciárias, projetando um futuro de desamparo e miséria ainda maior.

³⁴ INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA), Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate, org. André Gambier Campos (Brasília: Ipea, 2018). Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=32326&Itemid=433. Acesso em: 30 mar. 2018.

Como a devastação é ilimitada, ao final de 2019, o governo Bolsonaro editou a Medida Provisória 905, que estabelece regras para o chamado "contrato verde e amarelo". Por trás da ladainha da "criação de novos postos de trabalho para as pessoas entre dezoito e vinte e nove anos de idade", a legislação institui patamar salarial mensal de até 1,5 salário mínimo; estabelece contrato de trabalho por tempo determinado por até 24 meses, "a critério do empregador"; reduz a multa sobre FGTS, vigorando alíquota de 20%; autoriza trabalho em domingos e feriados; possibilita a redução de 30% para 5% do adicional de periculosidade; isenta empresas, entre outros, do recolhimento previdenciário, além de um conjunto de outras medidas cuja tonalidade é a mesma: a devastação dos direitos sociais e do trabalho. O "contrato verde e amarelo", além de atacar a camada jovem, atingida imediatamente pelas medidas, repercute sobre o conjunto da classe trabalhadora, alavancando a deterioração crescente das condições de trabalho.

CONCLUSÃO

Assim, como conclusão, pode-se indicar que as mudanças realizadas se configuram como novo ciclo de corrosão do trabalho e de derrelição dos direitos sociais no Brasil. Mas vale destacar que este não é um processo que se desenvolve "alheio às contradições que lhe são próprias, entre elas, as diferentes formas de resistência desencadeadas por aqueles que vivenciam, cotidianamente, a degradação e perda crescente de direitos", ³⁵ impondo novos desafios, em diferentes níveis, de resistência da classe trabalhadora no Brasil.

³⁵ LUCI PRAUN, "A solidão dos trabalhadores: sociabilidade contemporânea e degradação do trabalho", cit.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 1999. Coleção Mundo do Trabalho.

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

_____. Qual o futuro do trabalho na era digital? Será que o trabalho tem futuro? In: PREVITALLI, Fabiane Santana et al. (orgs.). **Desafios do trabalho e educação no século XXI: 100 anos da Revolução Russa**, v. 2. Uberlândia: Navegando, 2019, pp.137-46.

ANTUNES, Ricardo. (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida**. São Paulo: Boitempo, 2019. Coleção Mundo do Trabalho.

ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A (des)construção do trabalho no Brasil do século XXI. In: ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo, Boitempo, 2018. Colecção Mundo do Trabalho. pp. 271-87.

_____; _____. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. In: ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo, Boitempo, 2018. Colecção Mundo do Trabalho. pp. 137-51.

BRASIL, Câmara dos Deputados, Comissão da Reforma Trabalhista. **Parecer do Relator Dep. Rogério Marinho**

(PSDB-RN), abr. 2017. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961>; acesso em: 30 mai. 2019.

BRASIL, Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 9.601**, de 21 de janeiro de 1998.

BRASIL. **Lei nº 11.598**, de 3 de dezembro de 2007.

_____. **Lei Complementar nº 128**, de 19 de dezembro de 2008.

BRASIL, Presidência da República, Secretaria Geral, Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 13.429**, de 31 de março de 2017.

_____. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017.

_____. **Medida Provisória nº 808**, de 14 de novembro de 2017.

_____. **Medida Provisória nº 905**, de 11 de novembro de 2019.

CHESNAIS, François. **A mundialização do capital**. Trad. Silvana Finzi Foá, São Paulo: Xamã, 1996.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467-2017**. São Paulo: LTr, 2017.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Rotatividade e flexibilidade no mercado de trabalho**. São Paulo, 2011.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil. Nota técnica, n. 178.** Maio 2017. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.pdf>>. Acesso em: 10 maio 2019.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **PEC 06/2019: a desconstrução da seguridade social. Nota técnica, n. 203.** Mar. 2019. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2019/notaTec203Previdencia.pdf>>. Acesso em: 10 maio 2019.

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO (FIESP). A quarta revolução industrial já chegou! **Cadernos FIESP sobre Manufatura Avançada e Indústria 4.0.** Departamento de Conectividade e Tecnologia, ago. 2017. Disponível em: <http://hotsite.fiesp.com.br/industria40/cadernos/Caderno1_A_quarta_revolucao_industrial_ja_chegou.pdf>. Acesso em: 30 mar. 2018.

FIGUEIRA, Ricardo Rezende; PRADO, Adonia Antunes; GALVÃO, Edna Maria. **Escravidão: moinho de gentes no século XXI.** Rio de Janeiro, Mauad, 2019.

GT REFORMA TRABALHISTA. **Contribuição crítica à Reforma Trabalhista.** Campinas, Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas (Cesit/IE/Unicamp), 2017. Disponível em: <<http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie-14set2017.pdf>>. Acesso em: 30 mar.2018.

HARVEY, David. **A loucura da razão econômica: Marx e o capital no século XXI**. Trad. Artur Renzo, São Paulo, Boitempo, 2018.

IANNI, Octávio. **Sociologia da sociologia: o pensamento sociológico brasileiro**. São Paulo, Ática, 1989.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: síntese de indicadores 2015**. Rio de Janeiro, 2016. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98887.pdf>>. Acesso em: 30 mar. 2018.

_____. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: trimestre móvel – dezembro de 2017 a fevereiro de 2018**. Rio de Janeiro, 29 mar. 2018. Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Mensal/Comentarios/pnadc_201802_comentarios.pdf>. Acesso em: 30 mar. 2018.

_____. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: notas técnicas**. v. 1.5. 4. ed., Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101651_notas_tecnicas.pdf>; acesso em: 20 maio 2019.

_____. PNAD Contínua: taxa de desocupação é de 12,7% e taxa de subutilização é de 25,0% no trimestre encerrado em março de 2019. **Agência IBGE Notícias**, 30 abr. 2019. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/24284-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e>>

de-12-7-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-25-0-no-trimestre-encerrado-em-marco-de-2019>. Acesso em: 20 maio 2019.

_____. PNAD Contínua trimestral: desocupação cresce em 14 das 27 UFs no 1º trimestre de 2019. **Agência IBGE Notícias**, 16 maio 2019. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/24486-pnad-continua-trimestral-desocupacao-cresce-em-14-das-27-ufs-no-1-trimestre-de-2019>>. Acesso em: 20 maio 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Desemprego cai em 16 estados em 2019, mas 20 têm informalidade recorde. **Agência IBGE Notícias**, 14 fev. 2020. Disponível em: < <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/269-13-desemprego-cai-em-16-estados-em-2019-mas-20-tem-informalidade-recorde>>. Acesso em: 15 jan. 2020.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA E APLICADA (IPEA). **Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate**. Org.: André Gambier Campos. Brasília: Ipea, 2018. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=32326&Itemid=433>. Acesso em: 30 mar. 2018.

MELO, Alexandre. Robôs ganham voz e espaço no call center. **Valor Econômico**, 30 abr. 2018. Disponível em: <<https://www.valor.com.br/empresas/5491579/robos-ganham-voz-e-espaco-no-call-center>>. Acesso em: 20 maio 2019.

MELO, Geraldo Magela. O teletrabalho na nova CLT. **Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra)**, 28 jul. 2017. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/>>

artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>; acesso em: 20 maio 2019.

MÉSZÁROS, István. **Para além do capital: rumo a uma teoria da transição**. Trad. Paulo César Castanheira e Sérgio Lessa, São Paulo: Boitempo, 2002, coleção Mundo do Trabalho.

PRAUN, Luci. **Reestruturação produtiva, saúde e degradação do trabalho**. Campinas: Papel Social, 2016.

_____. A solidão dos trabalhadores: sociabilidade contemporânea e degradação do trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 19, n. 2, dez. 2016, pp. 147-60. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/140593>>. Acesso em: 15 maio 2018.

_____. Entre especificidades e desafios. **Intervozes: Trabalho, Saúde, Cultura**. Petrópolis, v. 3, n. 1, maio 2018, pp. 115-21.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. O acesso à justiça sob a mira da Reforma Trabalhista. **Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra)**. 27 jul. 2017. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/25549-o-acesso-a-justica-sob-a-mira-da-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 28 maio 2020.

Submissão: 10 de abril de 2026

Aprovação: 11 de maio de 2026