



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE ECONOMIA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS

GABRIELA DE FREITAS OLIVEIRA

**A REFORMA TRABALHISTA DE 2017:
IMPLICAÇÕES NO ACESSO À JUSTIÇA DO TRABALHO**

SALVADOR

2019

GABRIELA DE FREITAS OLIVEIRA

**A REFORMA TRABALHISTA DE 2017:
IMPLICAÇÕES NO ACESSO À JUSTIÇA DO TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado no curso de Ciências Econômicas da Universidade Federal da Bahia como requisito final à obtenção do grau de bacharel em Ciências Econômicas.

Área de concentração: Mercado de Trabalho

Orientador: Prof. Dr. Vitor Araújo Filgueiras.

SALVADOR

2019

Ficha catalográfica elaborada por Valdinea Veloso Conceição CRB5-1092

O048 Oliveira, Gabriela de Freitas
A reforma trabalhista de 2017: implicações no acesso à justiça do trabalho / Gabriela de Freitas Oliveira. - Salvador: 2019

58f. il. fig. tab.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Economia) - Faculdade de Economia, Universidade Federal da Bahia, 2019.

Orientador: : Prof. Dr. Vítor Araújo Filgueiras

1.Trabalho 2. Precarização 3. Reforma trabalhista I. Filgueiras, Vítor Araújo II. Título III. Universidade Federal da Bahia

CDD 331

GABRIELA DE FREITAS OLIVEIRA

**A REFORMA TRABALHISTA DE 2017: IMPLICAÇÕES NO ACESSO À JUSTIÇA
DO TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado no curso de Ciências Econômicas da Universidade Federal da Bahia como requisito final à obtenção do grau de bacharel em Ciências Econômicas.

Aprovado em 03 de Julho de 2017

Banca examinadora

Prof. Dr. Vitor Araújo Filgueiras – Orientador

Prof^a. Dra. Renata Dutra

Prof. Dr. Uallace Moreira

Para Augusto e Ana, que possamos discutir esse trabalho em várias noites de sexta-feira contando com a companhia de uma garrafa de vinho.

RESUMO

Alterações na regulação do mercado de trabalho são tidas como imperativas em momentos de crise. Nessa linha, a Lei n. 13.467/2017, também conhecida como a reforma trabalhista brasileira, foi a mudança mais profunda nos moldes da regulação do trabalho no país desde a implementação da CLT, em 1943. Estas mudanças legislativas surgem como resposta à crise econômica de 2014, sob o argumento de que levariam à redução da taxa de desemprego e da informalidade. Mais especificamente, a reforma trabalhista brasileira restringe a efetividade da legislação quanto ao acesso dos trabalhadores à Justiça do Trabalho. Este tipo de restrição pode acabar gerando impactos mais relevantes do que aqueles atinentes às modificações no direito material. O descumprimento sistemático da legislação, sintoma do padrão de gestão predatório da força de trabalho brasileira, deve agravar-se com a diminuição do ajuizamento de ações, fruto natural da restrição ao acesso à justiça, o que coloca em questão o propósito de um sistema legal que deveria proteger o trabalhador. Essa monografia busca demonstrar que a retirada de direitos, bem como a restrição ao acesso à Justiça pelo trabalhador, são ferramentas de um processo de aprofundamento da mercadorização do trabalho. Para tanto, foram analisadas as bases de dados do CAGED, TST e PNAD, observando-se a redução substancial no número de ações ajuizadas e o aumento da informalidade, o que retrata um quadro de retrocesso na proteção dos trabalhadores – subvertendo o princípio da proteção, eixo principal da legislação trabalhista.

Palavras-chave: Trabalho. Mercadorização. Acesso à justiça.

ABSTRACT

Changes in labor market regulation are considered as an imperative in times of crisis. At this sense, Brazilian labour market reform that came in to force in November 2017, was the most important change in labour market regulation since the implementation of the labour code, in 1943. These legislative changes are supposed to solve the problems that emerged in consequence of the economic crisis of 2014. The adoption of a flexible framework would lead to a reduction of the unemployment rate and informality rate. Hence, Brazilian reform reduces the effectiveness of labour market legislation, weakening the access to justice. Such restriction may cause relevant damages in Brazilian's labour market. If there is a relevant non-compliance of the legislation, the effectiveness will be considerably affected by the reduction of lawsuits, which is natural consequence of the restriction promoted by the labour market reform on the access to justice. The present study aims to demonstrate that the reduction of labour rights and the restriction of access to justice compose the recommodification of labour. For this purpose, some databases were analysed (CAGED, TST, PNAD), thus it was identified a substantial reduction of the number of lawsuits filed in addition to an increase in informality. These results represents a setback for workers' protection - subverting the principle of protection, which is supposed to be the main axis of labour market legislation.

Keywords: Labour. Access to justice. Commodification.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	O ESTADO E A REGULAÇÃO DO TRABALHO	12
2.1	O ESTADO E O DIREITO DO TRABALHO	14
2.2	A MERCADORIZAÇÃO E DESMERCADORIZAÇÃO DO TRABALHO	16
2.2.1	Mercadorização, precarização e estratégias de dominação do trabalho	19
3	REFORMA TRABALHISTA	22
3.1	REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL	25
3.2	A REFORMA TRABALHISTA DE 2017	27
4	A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 E O ACESSO À JUSTIÇA DO TRABALHO	39
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	56
	REFERÊNCIAS	58

1 INTRODUÇÃO

A atual fase de acumulação do sistema capitalista inaugurada após a crise dos anos 1970 é marcada pela reestruturação produtiva, pela globalização e pela hegemonia do capital financeiro. Nesse contexto, as funções do Estado se reorganizam, e este deixa de ser um Estado interventor e promotor do bem-estar social. Por outro lado, a partir da reestruturação produtiva, as empresas passam a investir em novas tecnologias e em mudanças organizacionais, buscando eliminar os tempos mortos dos processos de trabalho, visando aumentar a produtividade.

Diversas instituições relevantes para formação das políticas dos estados nacionais, como a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OECD), o Banco Mundial e o Fundo Monetário Internacional (FMI), já se posicionaram a favor da adoção de reformas trabalhistas, indicando que as alterações legislativas auxiliariam a redução da taxa de desemprego e superação da crise econômica.

A lei n. 13.467/2017, também conhecida como a reforma trabalhista brasileira, é fruto deste debate. O pacote de alterações na legislação trabalhista que entrou em vigor em novembro de 2017 fez parte do programa de reformas liberalizantes buscadas pelo governo de Michel Temer desde abril de 2016. Trata-se da mudança mais profunda nos moldes de regulação do trabalho desde a implementação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) nos anos 1943. Com a justificativa de aumentar o número de postos de trabalho, reduzir a informalidade e a suposta rigidez do mercado de trabalho brasileiro, as mudanças legislativas atingiram os mais variados aspectos da relação de emprego.

A reforma amplia as possibilidades de uso de contratos atípicos, aumenta o poder de deliberação do empregador sobre o tempo de trabalho e remuneração, além de deteriorar as condições de trabalho, e de fragilizar a efetividade das normas de proteção e regulação do trabalho. Nesse caso, se as normas estiverem despidas de efetividade, os direitos se limitam a mera enumeração, estando vazios de sentido.

Justamente, o principal objetivo desta monografia é avaliar os impactos da reforma trabalhista sobre o acesso à justiça do trabalho. As alterações legislativas consubstanciadas na lei n. 13.467/2017 promovem graves restrições à garantia constitucional de acesso à justiça, principalmente ao descaracterizar o instituto da justiça gratuita e ao criar o sistema de sucumbências recíprocas em causas trabalhistas. Caso a taxa de evasão à norma for alta, este

tipo de restrição pode acabar gerando impactos mais relevantes do que a modificação de inúmeros dispositivos do direito material.

Busca-se mostrar que a reforma trabalhista brasileira, por si só, (re)mercadoriza o trabalho ao associar a retirada de direitos trabalhistas ao aumento do poder de mando dos empregadores, ampliando o seu controle sobre a pretensa mercadoria força de trabalho. Mas, além disso, essa mercadorização também ocorre de forma mais implícita e sutil, via efetividade.

Este trabalho se estrutura em três capítulos, sem contar a introdução e as considerações finais. O primeiro capítulo foca na a relação entre o Estado e a regulação do trabalho. Parte-se da discussão em sentido mais abstrato proposta por Filgueiras (2012), Poulantzas (2015) e Polanyi (2012), que mostram que a intervenção do Estado sobre o mercado de trabalho é necessária, decorrente da própria garantia da propriedade privada dos meios de produção. A seguir, de forma mais concreta, apresenta-se a relação entre o estado e o direito do trabalho, discutindo o conceito de mercadorização e desmercadorização do trabalho.

O capítulo seguinte fornece um apanhado geral sobre a reforma trabalhista e suas acepções, para em seguida apresentar em perspectiva histórica e sucinta o processo de construção e desconstrução da tela de proteção social e do trabalho brasileira, utilizando como principais bases teóricas os estudos realizados por Filgueiras (2012), Galvão (2003) e Krein (2007). Finalmente, parte-se a análise dos dados disponíveis sobre a reforma trabalhista de 2017, visando identificar as principais mudanças promovidas pela reforma, sua efetividade e possíveis impactos sobre o mercado de trabalho. Para tanto foi realizada uma análise dos textos legislativos, utilizados dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) além de indicadores da Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílio (PNAD).

O quarto capítulo é voltado para a discussão sobre a reforma trabalhista e os seus impactos sobre o acesso à justiça do trabalho. Nesta oportunidade, são apresentadas as principais alterações legislativas que afetam a justiça trabalhista, acórdãos e decisões de Tribunais Regionais do Trabalho, além de dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Com o objetivo de ilustrar os dados coletados, são apresentados dados primários obtidos por pesquisa de campo efetuada nas cidades de Ilhéus, Itacaré e Itabuna, localizadas no interior do estado da Bahia.

Os dados apresentados mostram uma redução substancial no número ajuizamento de ações após a entrada em vigor da reforma trabalhista. Trata-se de mudança legislativa muito recente, sendo que grande parte dos seus dispositivos não possui jurisprudência pacificada. É, portanto, muito

difícil avaliar quais serão seus efetivos impactos, mas a dinâmica do mercado de trabalho brasileiro e os dados sobre os assuntos mais recorrentes nas demandas apreciadas pela Justiça do Trabalho indicam que ao contrário do que o discurso hegemônico pressupõe, o suposto excesso de demandas trabalhistas decorre não da rigidez normativa, mas sim do descumprimento sistemático às normas regulação e proteção do trabalho.

Os indicadores que serão apresentados demonstram que este descumprimento ocorre mesmo nos aspectos mais básicos da relação de emprego. O padrão de gestão da força de trabalho no Brasil se baseia historicamente na tentativa generalizada de eliminação dos custos do trabalho, se expressando, entre outros, na informalidade do mercado de trabalho e na subnotificação de acidentes de trabalho. Então, ainda que seja considerada extensa, a legislação trabalhista brasileira sempre comportou um elemento de flexibilidade, expresso na elevada taxa de evasão da legislação vigente. Para o empregador, o risco de sofrer sanções é baixo, portanto, compensado. A reforma trabalhista, ao afastar os trabalhadores da justiça do trabalho, pode aumentar os incentivos ao descumprimento da legislação implicando na baixa efetividade dos direitos ainda existentes. Conforme será demonstrado a seguir, o número de processos trabalhistas é baixo diante de tamanha ilegalidade.

2 O ESTADO E A REGULAÇÃO DO TRABALHO

O capitalismo, tradicionalmente, é idealizado como um sistema de livre-mercado. Supõe-se que, caso os mercados funcionem livremente, com a mínima intervenção possível, o sistema econômico seria perfeitamente harmônico, com máxima alocação de recursos e mais elevado nível de bem-estar social para a população. As intervenções excessivas prejudicariam o ajuste automático dos preços à quantidade demandada e ofertada. Partindo desses pressupostos, a economia de mercado ignora e naturaliza a historicidade das relações sociais e de produção, impondo uma motivação puramente econômica para a vida em sociedade.

Nesse sentido, Polanyi (2012) defende que o sistema de livre mercado não passa de mera utopia, pois, sem a intervenção do Estado, o sistema econômico e social seria levado ao esgotamento já que “semelhante instituição não poderia existir duradouramente sem aniquilar a substância natural e humana da sociedade; destruiria fisicamente o homem e transformaria o seu meio ambiente num deserto” (POLANYI, 2012, p. 120). Justamente, a especificidade do modo capitalista de produção repousa na centralidade ocupada pelos mercados na economia, o que requer que todo e qualquer produto seja organizado para a troca, independentemente de sua natureza (POLANYI, 2012).

O trabalho, enquanto elemento essencial para a produção capitalista, também deve se submeter à esta lógica. Para tanto, o indivíduo deve possuir a capacidade de dispor livremente da sua força de trabalho e, também, deve estar destituído dos meios de produção (MARX, 2013). Sendo assim, o Estado, ao garantir a propriedade privada dos meios de produção, acaba garantindo também a propriedade privada da força de trabalho. Pois, ao ser alienado dos meios de produção, o trabalhador se vê obrigado a ofertar sua força de trabalho no mercado para garantir sua subsistência.

Como se vê, independentemente de qualquer tipo de regulação específica para o trabalho, já na própria estruturação do sistema capitalista de produção, há intervenção direta do Estado no mercado de trabalho. Sem esta, simplesmente não seria possível a constituição da relação de trabalho e emprego (FILGUEIRAS, 2012). Ao contrário do que o discurso a favor do livre-mercado sustenta, a estruturação do sistema capitalista de produção se deu “graças ao aumento constante de um intervencionismo organizado e controlado centralmente” (POLANYI, 2012, p. 310).

Como Poulantzas (2015) esclarece, a organização do papel do Estado em um sistema econômico depende da interação entre as relações de produção e divisão de trabalho dentro deste sistema produtivo. Especificamente, no capitalismo, o fundamento da organização do Estado e de sua atuação na economia repousa na separação entre produtor direto e os seus meios de produção.

No capitalismo, embora o Estado atenda prioritariamente os interesses da burguesia, não é completamente determinado por esta. O Estado não se resume à dominação política, apresentando “ossatura material própria” (POULANTZAS, 2015), e, por conseguinte, autonomia relativa em relação ao processo de produção. Há uma relação dialética entre o Estado e a economia: ao mesmo tempo em que o político determina o econômico, o econômico também influencia o político. Quando, aparentemente, há uma relação autônoma, existe um indicativo de que o sistema está se reproduzindo de forma hegemônica e estável, dispensando ação política coercitiva direta sobre as instituições econômicas (FILGUEIRAS, 2016).

Por conta da autonomia relativa, o Estado não é completamente produzido pelas classes dominantes nem monopolizado por elas. Trata-se de uma condensação instável de poder que depende, também, da realização de concessões para manter e reproduzir a relação de dominação e subordinação. Portanto, a presença das classes dominadas, ainda que enquanto classes dominadas, é assegurada dentro da estrutura do Estado (POULANTZAS, 2015). Enquanto condensação de forças, o Estado comporta dentro de si o conflito e a luta de classes.

Nesse sentido, o aparato jurídico do Estado é “parte integrante da ordem repressiva e da organização da violência exercida por todo Estado” (POULANTZAS, 2015, p. 74). Mas, ao mesmo tempo, exerce o papel de limitar o arbítrio estatal. Portanto, a lei ocupa um papel importante para a formação do consentimento, elemento essencial para a legitimidade da dominação política:

A lei apenas engana ou encobre, reprime, obrigando a fazer ou proibindo. Também organiza e sanciona direitos reais das classes dominadas (claro que investidos na ideologia dominante e que estão longe de corresponder em sua aplicação à sua forma jurídica) e comporta os compromissos materiais impostos pelas lutas populares às classes dominantes. (POULANTZAS, 2015, p. 82)

Partindo desse pressuposto, dentro do capitalismo, o direito funciona como a regulação das formas de exercício da repressão, como uma barreira ao poder das classes dominantes imposta pelas classes dominadas. Além de garantir a formação do mercado de trabalho e a exploração

do trabalho enquanto tal, a regulação do Estado sobre o mercado de trabalho também pode assumir viés protetivo, afastando o trabalho da lógica de funcionamento do mercado.

Enquanto mercadoria, a força de trabalho não pode se separar do ser humano e de suas necessidades, não se trata, por questões óbvias, de um produto produzido para ser comprado e vendido no mercado. Sem a intervenção do Estado no mercado de trabalho, o trabalhador ficaria plenamente sujeito à flutuação dos preços de mercado, implicando em excessiva vulnerabilidade.

Em resumo, ao mesmo tempo que o Estado garante e institui a propriedade privada dos meios de produção, constitui a relação de emprego e assalariamento. A própria existência do trabalho assalariado depende da intervenção do Estado, já que este atua garantindo e viabilizando a reprodução desta relação social. No entanto, o Estado pode também instituir regras de conduta que limitem o uso da força de trabalho pelo capital. Assim, enquanto a garantia da propriedade privada se trata da intervenção necessária do Estado no mercado de trabalho, o direito do trabalho é uma forma possível de intervenção (FILGUEIRAS, 2012).

2.1 O ESTADO E DIREITO DO TRABALHO

O Estado, enquanto estrutura não homogênea e relativamente autônoma em relação modo de produção e às classes sociais, comporta dentro de si o conflito e a luta de classes, que criam fissuras no aparelho estatal (POULANTZAS, 2015; FILGUEIRAS, 2012). Isso significa que, além da forma básica que assume a intervenção do Estado no mercado de trabalho, também podem ser estabelecidas regras que visam gerir o comportamento dos proprietários dos meios de produção, aumentando a regulação sobre o uso e compra da força de trabalho. Para tanto, são criadas instituições que intentam reduzir o desequilíbrio intrínseco à relação entre capital e trabalho.

Historicamente, o mecanismo de intervenção subsidiária do Estado no mercado de trabalho assumiu a forma de direito do trabalho. Este instituto jurídico, enquanto fissura no aparelho estatal, surge em decorrência do monopólio dos meios de produção, pois, para que o capital consiga manter sua hegemonia, precisa do consentimento das classes dominadas. Sendo assim, o direito do trabalho possui certo viés de resistência. Trata-se de verdadeiro compromisso imposto pelas classes dominadas às classes dominantes, limitando sua ação na determinação das condições de uso do trabalho. Filgueiras (2012) conceitua:

Ao ditar determinados parâmetros, o Estado impõe ao detentor dos meios de produção a responsabilidade de segui-los, sob pena de alguma modalidade de vigilância. À obrigação imputada ao proprietário dos meios de produção de cumprir determinadas regras no curso de sua relação com o detentor da força de trabalho dá-se o nome de direito do trabalho. (FILGUEIRAS, 2012, p. 61)

Sendo assim, o direito do trabalho serve aos dois lados. Ao mesmo tempo em que representa a contestação à ordem, também é mecanismo de fortalecimento do consentimento, que auxilia à legitimação do sistema capitalista de produção. Portanto, ainda que o direito do trabalho tenha como papel fundamental afastar a pretensa mercadoria força de trabalho da lógica de funcionamento do livre-mercado, não proporciona um efetivo rompimento com o sistema. Enquanto componente do capitalismo, não pode se constituir de forma alheia e independente às suas regras de reprodução e ampliação.

Embora os detentores dos meios de produção tendam a resistir à regulação do trabalho, pois, esta se trata, em essência, de uma limitação ao seu poder discricionário, esta também lhes serve. A regulação é justamente sobre a relação de emprego, não a elimina nem a transgride. Mas, ainda assim, continua a representar concessões feitas pelo capital que favorecem às classes trabalhadoras, e que limitam o uso da força de trabalho pelo capital (FILGUEIRAS, 2012). Logo, mesmo que o direito do trabalho se modifique ao longo tempo, permanece constante a premissa básica de reconhecimento da desigualdade entre o trabalhador e o detentor dos meios de produção.

A relação de emprego não se limita ao trabalho assalariado, mas, este se consolidou historicamente como a relação social hegemônica do capitalismo. O vínculo empregatício de emprego pode ser definida “como uma relação de compra e venda da força de trabalho mediada por um contrato, com perspectiva de relativa durabilidade, entre empregadores e trabalhadores. O emprego, portanto, também existe, mesmo que não delimitado conceitualmente.” (FILGUEIRAS, 2012, p. 75)

Porém, para que o emprego, enquanto fenômeno institucional, possa provocar efeitos, deve ter sua definição concedida pelo próprio Estado, por meio do seu aparato jurídico e legal. Portanto, embora o capitalismo tenda a naturalizar as suas relações sociais, o conceito de emprego também é político, e as alterações em seu conteúdo e em seu uso refletem mudanças sociais. Outros conceitos como desemprego e inatividade são também construções sociais e históricas e, portanto, mutáveis. Partindo desse pressuposto, não é a natureza da atividade que concede a ela determinada conotação, mas sim, o contexto político e social em que estas atividades estão sendo desenvolvidas (SERRANO-PASCUAL; JEPSEN, 2019).

As leis – e, portanto, o direito do trabalho – são uma construção política socialmente e historicamente determinada, sendo produto de condensações de poder específicas. Desconsiderar isso seria fetichizar as leis e o direito, apartando estes fenômenos das suas respectivas relações sociais e da sua historicidade. Mais recentemente, os defensores das reformas liberais, incluindo-se aí a reforma trabalhista, adotaram um discurso pretensamente neutro. Estas reformas devem ser adotadas porque são estritamente necessárias, sendo o principal meio para a superação das crises econômicas¹. Esse discurso visa despolitizar o processo de tomada de decisões, deslegitimando a oposição. As decisões devem ser tomadas por agentes apolíticos, técnicos, obedecendo as demandas do mercado, longe de pressões políticas. A aparente inevitabilidade afasta a possibilidade de críticas e reduz o alcance da resistência.

2.2 A MERCADORIZAÇÃO E DESMERCADORIZAÇÃO DO TRABALHO

O trabalho, enquanto elemento essencial para a produção capitalista, quando organizado como mercadoria disponível para a troca, teria sua remuneração determinada pelo ajuste automático entre oferta e demanda. Como consequência, o trabalhador fica sujeito ao que Polanyi (2012) denomina de “sanção natural da fome”, isso implica em instabilidade e dependência excessivas para o rendimento do trabalho. O processo de reprodução e ampliação do capitalismo tende a equiparar o trabalho às demais mercadorias, submetendo-o às suas regras de funcionamento e, portanto, mercadorizando-o.

No entanto, o trabalho não é uma mercadoria por definição, já que não é produzido para ser comprado e vendido no mercado. Ao sujeitar o trabalho à regulação do livre mercado, a vida do próprio ser humano, enquanto possuidor da mercadoria força de trabalho, também fica sujeita à sua dinâmica. Em decorrência disso, mostra-se necessária a regulação e a imposição de limite ao uso da força de trabalho pelo capital:

Porque a pretensa mercadoria “força de trabalho” não pode ser manejada, aplicada de qualquer maneira ou deixada até por utilizar, sem que isso afete também o indivíduo que é portador dessa mercadoria. Dispondo da força de trabalho de um homem, o sistema disporia, por inerência, da entidade física, psicológica e moral “homem” associada a essa força. Despojados da proteção das instituições culturais, os seres humanos pereceriam, vítimas dos efeitos da sua exposição à sociedade; morreriam

¹ Documentos da Comissão Europeia como *“A Decade of Labour Market Reforms in the EU: Insights from the LABREF database”* e da OECD, a exemplo do *“Relatórios Econômicos OCDE Brasil – Fevereiro 2018”* sustentam estes argumentos.

devido à desagregação social extrema causada pelo vício, o crime e a fome. (POLANYI, 2012, p. 216)

Se, por um lado, os proprietários dos meios de produção buscam subordinar o trabalho à regulação do livre mercado há, por outro lado, certa resistência (POULANTZAS, 2015). A sociedade enfrentaria, assim, duplo movimento: enquanto o mercado se organizava para produzir e ofertar as mercadorias em geral, a sociedade tomaria medidas para se proteger, ao restringir a influência do livre mercado sobre o trabalho (POLANYI, 2012).

O sistema capitalista de produção tende a subjugar o trabalho à lógica da autorregulação dos preços, adotando discurso sustentado na pretensa liberdade de negociação. Mas, na verdade, o que está em pauta é a retirada dos limites impostos pela regulação sobre a compra e venda da força de trabalho. Isso significa que há um processo de mercadorização do trabalho na medida em que a regulação protetiva do Estado é substituída por uma regulação privada, determinada pelo livre ajuste de preços do mercado.

Sem que haja intervenção externa e sem a possibilidade de organização coletiva do trabalho, os moldes de exploração tendem a ser extremos, como nos primórdios do capitalismo. Considerar que apenas o mercado regule o trabalho humano seria sujeitar o próprio indivíduo a uma condição estrutural de instabilidade e insegurança. Para evitar isso, as instituições e a sociedade impõem limitações para o uso da força de trabalho, afastando-o da lógica de funcionamento do livre mercado, atuando de forma a desmercadoriza-lo, ainda que parcialmente.

Autores como Standing (2014) defendem que os direitos trabalhistas promovem uma desmercadorização parcial, na medida em que os trabalhadores ficam dependentes da relação representada pelo contrato de trabalho para receberem ditos direitos. Por isso, os direitos trabalhistas são, em certo sentido, uma forma de manipulação. Para ter acesso a eles, os trabalhadores são obrigados a permanecer em uma relação estável de emprego. Então, ao mesmo tempo em que são garantidos benefícios para os trabalhadores, o capital tem a garantia de uma oferta de trabalho constante e estável, sendo positivo, do ponto de vista patronal, concedê-los.

Polanyi (2012) defendia que o contra movimento, representado pela emergência das regulações sociais em geral e pela desmercadorização do trabalho, teria sido capaz de superar definitivamente a possibilidade do retorno hegemônico de um discurso fundamentalista à favor do mercado autorregulado. Porém, conforme mostrado por Burawoy (2010), o ponto de vista de Polanyi foi excessivamente otimista por rejeitar a possibilidade de uma nova onda de

mercadorização. O processo de desmercadorização e de (re)mercadorização não é linear e definitivo, sendo possível identificar ondas em ambos sentidos. Assim, a partir da crise do petróleo nos anos 1970, estaríamos diante da terceira grande onda de mercadorização (BURAWOY, 2010).

Em sentido semelhante, Standing (2014) acredita que entre 1970 e 1980 teria surgido uma nova tendência na regulação, que encerrou o que o autor chama de fase da desmercadorização fictícia do trabalho (*fictitious labour decommmodification*). A partir desse período, segundo o autor, a regulação deixou de ser predominantemente protetiva e baseada no coletivo, passando a ser diretiva, individualista e punitiva, estratificando os direitos concedidos pelo Estado aos trabalhadores, tornando-os mais seletivos e condicionados. Surge uma tendência para a (re)mercadorização, em que a remuneração dos trabalhadores volta a se basear mais pura e simplesmente no salário, em detrimento de direitos e benefícios sociais (STANDING, 2014).

Mas, o que já ocorria antes da crise dos anos 1970, e o que ocorre agora, não é uma mercadorização fictícia ou completa da força de trabalho, independentemente da acepção. Como demonstrado por Filgueiras (2012), as normas de regulação e proteção do trabalho promovem, de fato, um processo de desmercadorização parcial. Ainda que os direitos trabalhistas existam para afastar o trabalho humano da lógica de funcionamento da acumulação capitalista, isto ocorre dentro de certo parâmetro, pois os limites impostos no uso da força de trabalho pelo capital estão dados dentro da lógica de funcionamento do próprio capitalismo.

Sendo assim, mesmo que o padrão de regulação tenha sido modificado, o mercado continua a exercer uma força coercitiva sobre a maioria das pessoas, obrigando-as a vender sua força de trabalho sem que seja necessário que o capitalista exerça violência direta. Mas, o mercado não é apenas um agente que obriga as pessoas a venderem sua força de trabalho. É, ao mesmo tempo, instrumento utilizado pelo capital para executar a exploração da força de trabalho (FILGUEIRAS, 2016). Assim, mesmo que seja considerado agente da dominação capitalista, o mercado está sujeito à lógica e a dinâmica de dominação do capital, o que não se modifica com a emergência dos direitos sociais e do trabalho.

Mesmo considerando uma situação em que todos os aspectos da relação de emprego sejam regulados, a relação de trabalho e emprego continua sujeita ao funcionamento dos mercados (FILGUEIRAS, 2012). E, ainda que seja necessário que o trabalhador esteja dentro do mercado de trabalho para que tenha acesso a direitos, os direitos sociais se sobrepõem e tiram, dentro de

certas limitações, as imposições do mercado sobre o trabalho assalariado (FILGUEIRAS, 2016).

Galvão (2003) entende que o neoliberalismo se tornou hegemônico entre os anos 1970 e 1980. De acordo com a autora, este período é marcado por uma reorganização do papel do Estado, que reduz a sua atuação em algumas esferas enquanto amplia o seu papel em outros setores. Para a autora, em argumento que corrobora com o pensamento de Polanyi, o paradoxo do suposto Estado mínimo é que para que ocorra a implementação do programa liberal, é necessário um Estado fortemente intervencionista, que desconstrua os direitos anteriormente previstos:

Nesse sentido, parece ser mais adequado sustentar a tese de que o Estado modifica sua forma de intervenção, pois novas formas de intervenção estão criadas, sobretudo no campo financeiro – na moeda, nos juros – ao passo que antigas formas (no mercado de trabalho, na atividade produtiva) são eliminadas. (GALVÃO, 2003, p. 83)

Embora o neoliberalismo tenha como um dos seus pilares a propensa defesa do Estado mínimo, isso não significa que o Estado deve se ausentar completamente da intervenção na entre capital e trabalho. A regulação dos aspectos fundamentais da relação de trabalho deve ser mantida. Portanto, “pode ocorrer uma desregulação da proteção ao trabalho, desregulação do direito do trabalho, mas a regulação do trabalho não pode cessar no capitalismo” (FILGUEIRAS, 2012, p. 46). Como mostrado, esta regulação é necessária.

A disposição apresentada pelas reformas trabalhistas realizadas ao redor do mundo nos últimos trinta anos é de deixar o trabalho sujeito ao arbítrio do capital, favorecendo uma completa (re)mercadorização do trabalho. Contrariando Polanyi, que acreditava que este processo teria sido completamente superado, há uma retomada radical da mercadorização que difunde contratos sem qualquer garantia e segurança que remetem às primeiras fases de reprodução do capitalismo.

Ainda assim, já é notável o movimento de alguns países que, após sucessivas reformas e resultados diversos do esperado, buscam adotar legislação mais protetiva. No caso da Alemanha, os *mini-jobs* e na Espanha, os trabalhos temporários se generalizaram após as reformas trabalhistas, aumentando a segmentação do mercado de trabalho, reduzindo a duração do emprego e a remuneração dos trabalhadores. Estes países buscaram compensar a precarização decorrente da adoção de contratos de trabalho atípicos, do aumento da flexibilidade na remuneração e no tempo de trabalho por meio de legislação mais protetiva e específica (MYANT; PIASNA, 2017).

2.2.1 Mercadorização, precarização e estratégias de dominação do trabalho

A dominação do capital sobre o trabalho é a capacidade do primeiro comandar a relação existente entre ambos, trata-se da obediência direta do trabalho ao capital. Esta dominação não é necessariamente explícita, pois, quando há hegemonia, a coerção não precisa ser feita de forma direta, por meio do próprio consentimento há legitimação da dominação (POULANTZAS, 2015).

Um dos aspectos da dominação é a subsunção do trabalho que se concretiza na “perda do controle do processo pelo trabalhador” (FILGUEIRAS, 2012, p. 49). Os mecanismos de subsunção se alteram de acordo com a correlação de forças na sociedade, mas ela pode se expressar por meio de estratégias propositais exercidas pelo capital sobre o trabalho, como acontece no caso da desestruturação do mercado de trabalho decorrente da flexibilização e da precarização, por exemplo. O capital busca subsumir o trabalho para atender aos seus propósitos e para transformar o processo de trabalho em processo de acumulação.

Por isso, como Filgueiras (2012) identifica, nos últimos anos a flexibilização e a precarização do trabalho foram instrumentos de dominação e subsunção do trabalho pelo processo produtivo capitalista. A própria crise estrutural do capital nos anos 1970 favoreceu o processo de subsunção e dominação através do aumento do desemprego, da fragmentação da classe trabalhadora e do enfraquecimento dos sindicatos. Em meio aos processos de transformação do sistema econômico e social, novas e velhas formas de trabalho e emprego coexistem, combinam-se e redefinem-se. Atualmente, no entanto, esta dinâmica é comandada pela precarização social do trabalho (DRUCK, 2011).

A priori, flexibilização e precarização não são conceitos equivalentes. Teoricamente, pode existir flexibilidade sem que haja uma precarização das condições de trabalho. No entanto, historicamente, a precarização se manifesta quase que integralmente na flexibilidade do trabalho, servindo apenas aos propósitos de acumulação do capital, qual seja, a redução das barreiras à dominação do trabalho pelo capital. Por isso, Filgueiras (2012) esclarece que podem ser utilizados praticamente como sinônimos.

Em sentido teórico, a flexibilidade se caracteriza pelo aumento da liberdade do empregador definir unilateralmente e de acordo com sua vontade a forma de contratação, o uso e o valor da remuneração do trabalho. Rosso (2017) destaca:

Flexibilizar a regulamentação significa alterar, de alguma maneira, os critérios e as condições já estabelecidas de exercício da atividade laborativa, de retirar *in totum* ou em parte a legislação anterior estabelecida. Desregulamentar ou flexibilizar a regulamentação consiste num processo de retirar direitos constituídos, de retirar vantagens maiores ou menores estabelecidas em favor dos trabalhadores, ou ainda de criar atalhos por meio dos quais os tempos e horários de trabalho se tornam mais adequados ao processo de acumulação de capital das empresas privadas e públicas. Em síntese, desregulamentar significa desconstituir direitos sociais. Implica liberalizar novamente o trabalho, conferir aos empregadores autonomia sobre a regulação social do labor. Significa inverter o processo histórico, considerando que a regulamentação que constituiu direitos impede um desfrute mais exaustivo da força de trabalho. Desregulamentar pressupõe recriar condições de aumentar a produção do mais-valor. (ROSSO, 2017, p. 65)

No caso, a flexibilização preconizada pelo neoliberalismo é uma flexibilização *para* o capital e *sobre* o trabalho, pois apenas se flexibilizam os padrões que limitam o domínio do capital sobre o trabalho, sem em nada favorecer ao trabalhador. Na prática, aumenta a liberdade para os empregadores explorarem e para que os trabalhadores sejam explorados, por isso, trata-se de “uma flexibilização unilateral, pois não atinge o direito dos capitalistas, mas apenas o dos trabalhadores” (FILGUEIRAS, 2012, p. 47). Ao reduzir a proteção ao trabalhador, o Estado permite, por meio de alterações legislativas, que o capital aumente as taxas de exploração do trabalho, aumentando a dominação do capital sobre o trabalho.

Entender que a precarização do trabalho é central para o padrão atual de acumulação capitalista implica em seu reconhecimento como estratégia de dominação. Para reproduzir a relação de dominação e subordinação, o capitalismo lida constantemente com a necessidade do fortalecimento do consentimento, apelando muitas vezes para a força. Nesse caso, “a força se materializa principalmente na imposição de condições de trabalho e de emprego precárias frente à permanente ameaça de desemprego estrutural criado pelo capitalismo” (DRUCK, 2011, p. 43).

Por fim, como Krein (2007) destaca, a flexibilidade do mercado de trabalho não significa que a regulação é necessariamente insuficiente e restrita. Uma das formas de expressão da flexibilidade ocorre quando o que está escrito na letra da lei não é aplicado na realidade. Mesmo que o sistema seja muito extenso e rígido em termos formais, se os empregadores tiverem a possibilidade de simplesmente não seguir o que é prescrito, o sistema é, na prática, flexível. Por isso, mesmo considerando uma situação em que exista amplo arcabouço legislativo, a análise da dinâmica do mercado de trabalho, da efetividade da legislação, dos acordos coletivos e do sistema de proteção é que mostram, na prática, a flexibilidade.

3 REFORMA TRABALHISTA

A defesa da necessidade de uma reforma trabalhista não se trata de uma prerrogativa exclusiva do discurso neoliberal, embora nos últimos anos essa discussão tenha assumido caráter claramente regressivo ao se assentar em um discurso de modernização e redução de custos. Em sentido estrito, os projetos de reforma trabalhista buscam modificar a relação entre o Estado e os diversos grupos de interesse. Esse debate adquire contornos diferentes de acordo com os agentes protagonistas e com o contexto social e histórico. Assim, o conteúdo da reforma pode variar de propostas que visam a reformulação, ampliação ou redução da quantidade de leis e até na reestruturação da organização sindical (GALVÃO, 2003). De modo geral, as discussões levantadas sobre as reformas trabalhistas dividem-se entre a opção pelo reforço da regulação pública do trabalho, no sentido de ser mais protetiva, em detrimento do avanço em direção à flexibilização das relações laborais.

Independente dos vieses quanto às opções supramencionadas, toma-se aqui reforma trabalhista enquanto uma mudança estrutural na legislação laboral do país que provoca efeitos perceptíveis na realidade empírica. A literatura discute amplamente mudanças pontuais que foram realizadas na legislação trabalhista, a exemplo de Adascalitei e Morano (2015), mas, aqui, aplica-se o conceito de reforma somente quando há uma mudança profunda que altera a estrutura da regulação. Considerar mudanças pontuais como reformas seria aceitar que o mundo vive em reformas permanentes, pois mudanças pontuais são constantes. Além disso, o número de mudanças não significa, por si só, a ocorrência de uma reforma, já que uma única mudança na lei pode valer mais do que muitas mudanças somadas. Por fim, como a realidade não se desdobra diretamente da letra da lei, para que uma legislação provoque verdadeiro impacto, é necessário que haja efetividade e aplicação da legislação. Por isso, considerar a existência de uma reforma implica, necessariamente, que houve uma mudança real no mercado de trabalho.

Nos últimos anos, o discurso hegemônico tem adotado a perspectiva de que a flexibilização do direito do trabalho fora imperiosa. As reformas trabalhistas buscam tornar o direito do trabalho não obrigatório, ampliando as formas de contratação e o uso predatório da força de trabalho. O discurso falacioso adota as ideias de “empreendedorismo” e “parceria”, mas, na verdade, “o neoliberalismo dissimula, sob uma roupagem progressista, um projeto conservador, na medida que restaura práticas do passado, restringindo direitos e promovendo uma política social regressiva” (GALVÃO, 2003, p. 81). A suposta “liberdade” apenas recupera os pressupostos

fundamentais do liberalismo, consistindo, na prática, no aumento da dominação do capital sobre o trabalho sob o falso pretexto de beneficiar os próprios trabalhadores.

Parte-se do pressuposto de que existe apenas um tipo de reforma possível, e de que as crises decorrem de um processo natural do capitalismo, que se readapta constantemente às novas formas de acumulação que surgem. Deixa-se em segundo plano as condições nas quais as crises se estabelecem e os agentes responsáveis pelo seu desencadeamento. No entanto, esse regime é construído a partir de vontades de poderes políticos concretos a partir de “escolhas orientadas para preservar a dominação cada vez mais completa do trabalho e dos trabalhadores” (DRUCK, 2011, p. 44).

Na nova fase do capitalismo, a acumulação se assenta na flexibilidade dos processos de trabalho e do mercado de trabalho. Acredita-se que o acesso ao mercado de trabalho será facilitado caso a legislação e a fiscalização do trabalho sejam menos rígidas e modernas para atender às novas necessidades do sistema econômico. Além disso, argumenta-se que é necessário solucionar dito problema da insegurança jurídica decorrente da excessiva judicialização dos conflitos trabalhistas, que implicaria na redução do investimento e da demanda por trabalho.

Mas é frágil o discurso fundamentado na segurança jurídica. A regulação trabalhista, vista como um dos principais entraves ao desenvolvimento e à eficiência, tem sido objeto de incessantes mudanças nos países ao longo das últimas três décadas. Mudanças que implicaram, na maior parte dos casos, em redução de direitos ou, em outras vezes, a retirada de direitos. Este fenômeno não veio desacompanhado: também a efetividade dos direitos tem diminuído com restrições de acesso à justiça, com enfraquecimento de sindicatos e da negociação coletiva, e, no caso brasileiro, com o sucateamento das instituições encarregadas de zelar pela proteção trabalhista. Aqui, o foco repousa justamente nas restrições de acesso à justiça.

Adascalitei e Morano (2015) realizaram estudo no qual foram analisadas 642 mudanças na regulação do trabalho de 110 países. Os autores mostram que em 55% dos casos as reformas reduziram a proteção ao emprego em caráter permanente, impactando o mercado de trabalho no longo prazo. A pesquisa também indica que 74% das mudanças legislativas trataram de jornada de trabalho, 65% de contratos de trabalho temporário, 62% de demissões coletivas, 59% de contratos permanentes, 46% de negociações coletivas e 28% de outras formas de emprego (ADASCALITEI; MORANO, 2015). Conforme os autores, não foi possível identificar uma relação entre a implementação de reformas trabalhistas e estabilidade do

mercado ou expansão econômica. Ao contrário, no curto prazo, a adoção de reformas significou o aumento da taxa de desemprego.

Myant e Piasna (2017) mostram, por sua vez, em análise sobre nove países (Dinamarca, França, Alemanha, Polônia, Estônia, Reino Unido, Eslováquia, Espanha e Itália) que houve forte tendência para a adoção de reformas trabalhistas principalmente após a crise de 2008. Embora cada país tenha suas especificidades, a tendência geral foi em direção de um mercado de trabalho mais flexível e precário. Como mostrado pelas autoras, o aumento da proteção na regulação do trabalho não impede a criação de novos postos de trabalho, isto estaria mais relacionado ao ciclo econômico e as flutuações do PIB de cada país do que à regulação em si (MYANT; PIASNA, 2017).

Como se vê, as mudanças legislativas adotadas pela reforma trabalhista brasileira não são isoladas, fazendo parte de uma tendência mais geral e global. Sendo assim, podem ser identificadas relações entre a reforma trabalhista brasileira e reformas empreendidas por outros países. As mudanças promovidas pelas reformas laborais ocorreram na legislação ordinária, exigindo aprovação prévia do parlamento como é o caso México e Brasil; na legislação extraordinária, a exemplo das medidas provisórias brasileiras ou as *ordonnances* franceses; por meio de atos do Poder Executivo como decretos ou mesmo através de reformas nas próprias Constituições.

Em relação ao direito material, destacam-se as novas modalidades atípicas de contratação e o aprofundamento da flexibilização em contratos atípicos ou regulares já existentes. Em geral, ocorre a liberalização ou ampliação de modalidades de contratação como terceirização, trabalho parcial, intermitente e autônomo. A criação de novas modalidades de contratação aumenta a segmentação do mercado de trabalho, ao diferenciar os trabalhadores regulares, com maior segurança e estabilidade, dos trabalhadores precários, com contratos atípicos e pouca proteção.

Modificações legislativas adotadas por outros países são pertinentes para corroborar com o argumento de que a reforma trabalhista brasileira não se trata de acontecimento isolado, fazendo parte de uma tendência geral e mundial. Por exemplo, a tipificação do contrato de trabalho intermitente já ocorreu na legislação inglesa (1996), francesa (2000), espanhola (2001) e alemã (2003). E, assim como no Brasil (2017), a terceirização foi generalizada no México (2012), encontrando também previsão na França e na Alemanha.

O trabalho a tempo parcial, que foi flexibilizado na reforma brasileira, seguiu tendência semelhante à de França, Reino Unido, Alemanha e Espanha. O trabalho autônomo obteve incentivos na França, Reino Unido, Espanha e na Coreia. Por fim, também é identificada ampliação do uso do trabalho temporário na França, Alemanha, Espanha, México e Reino Unido. Além disso, países como França, Reino Unido e Espanha, em matéria sindical, têm invertido a principiologia típica do direito do trabalho, que confere primazia à legislação mais protetiva, para conferir prevalência aos acordos individuais ou coletivos (setoriais) mais específicos em detrimento das convenções coletivas, mais genéricas. Sendo assim, embora não seja o objetivo desta monográfica, buscou-se apresentar alguns exemplos que indicam que no Brasil, diversos aspectos da legislação trabalhista vêm coincidindo com a tendência mundial de liberação ou ampliação, conforme será discutido a seguir.

3.1 REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL

Na literatura, é pacífico que, a partir dos anos 1930, o mercado de trabalho brasileiro passou a progressivamente se estruturar, estando assentado na ampliação da formalização, do trabalho assalariado e também na redução de postos de trabalho por conta própria, de ocupações sem remuneração e da queda da taxa de desemprego (FILGUEIRAS, 2012). Esse processo se estendeu até os anos 1980, quando o fim da ditadura militar trouxe ampliações da regulação pública do trabalho e da proteção social (KREIN, 2007). Assim, ainda que a Constituição Federal de 1988 contenha elementos duais, esses avanços e todas as limitações se encontram materializados em seu texto. Logo, embora a inclusão dos direitos sociais e trabalhistas no rol dos direitos e garantias fundamentais tenha constituído um avanço, por outro lado, o texto constitucional também comporta flexibilidade ao permitir, por exemplo, que o salário e a jornada sejam objeto de negociação coletiva. Ainda assim, em geral, pode-se considerar que, nesse período, o Brasil caminhava em sentido contrário ao movimento internacional, que vivia forte pressão pela flexibilização.

No entanto, os anos 1990 são marcados por uma inflexão. A partir daí, o neoliberalismo se difunde no Brasil, provocando uma reorganização do papel do Estado na economia. Passam a ser adotadas políticas de privatização, abertura comercial e financeira, além de políticas recessivas de combate à inflação (GALVÃO, 2003). O pacote de reformas adotadas em conjunto com a liberalização comercial acabaram introduzindo o Brasil nas cadeias globais de valor de forma subordinada, provocando o aprofundamento da especialização da economia na

produção de produtos de baixo valor agregado, consolidando a grande vulnerabilidade externa que concede grande instabilidade à economia (FILGUEIRAS, 2012).

Nesse momento, ocorre uma espécie de contrarreação aos avanços obtidos nos anos 1980. Partindo do imperativo de modernização, amplia-se a liberdade do empregador para determinar as condições de uso, contratação e remuneração da força de trabalho (KREIN, 2007). Daí em diante, o Brasil segue caminho semelhante ao dos países centrais.

Desse modo, nos anos 1990, foram criados os contratos de trabalho por tempo determinado e a tempo parcial, além disso, passou a ser permitida a suspensão do contrato de trabalho. No entanto, entre tantas mudanças, a que provocou maior impacto foi a ampliação da terceirização pela edição da Súmula n. 331 do TST, o que dificultou a responsabilização do tomador de serviços. As demais mudanças mencionadas foram pouco utilizadas (FILGUEIRAS, 2012). Conforme esclarece Galvão (2003):

Cumprir notar que apesar de toda a pressão patronal para a adoção dos contratos flexíveis, estes tiveram uma pequena difusão, o que pode ser atribuído a vários motivos. Antes de mais nada, o sistema de contratação e demissão vigente no Brasil já é suficientemente flexível: além da possibilidade de demitir sem justa causa, as empresas podem adequar a utilização da força de trabalho às necessidades da produção mediante o uso de horas extras, de terceirização e, mais recentemente, do banco de horas, não sendo, portanto, necessário alterar a forma de contratação. (GALVÃO, 2003, p. 238)

Os anos 1990 também trouxeram mudanças precarizantes em relação ao tempo de trabalho. A adoção do banco de horas em 1998 aumentou a instabilidade para o trabalhador, que poderia ter as horas trabalhadas constantemente manipuladas pelo empregador. Ao contrário das mudanças legislativas relativas à contratação, o banco de horas foi amplamente utilizado pelo capital, especialmente pelas grandes empresas (FILGUEIRAS, 2012).

Ainda assim, as mudanças não foram apenas em sentido regressivo. Podem ser identificadas algumas prescrições positivas, como a adoção da lei de estágio e o reconhecimento do trabalho em condição análoga à de escravo como ilícito penal. Embora tenham ocorrido medidas compensatórias que aumentaram a tela de proteção social, em geral, a tendência foi flexibilizadora e buscou favorecer a regulação dentro da empresa além da dita livre negociação (KREIN, 2007). Esses movimentos fortalecem a perspectiva de desmercadorização parcial do trabalho pois, ainda que o direito do trabalho tenha sido restringido, não foi completamente desestruturado.

Já nessa época se inicia uma tentativa de fragilização da justiça do trabalho, principalmente através da regulação da conciliação e mediação, ampliando os meios para a solução extrajudicial de conflitos. A partir de 2000, os reclamantes ficam obrigados a recorrer às comissões de conciliação prévia nas demandas trabalhistas. Apenas caso a negociação tenha sido frustrada é que é possível acessar a justiça trabalhista. E, caso um acordo seja celebrado, o trabalhador perde o direito de recorrer à justiça, a não ser que haja alguma ressalva no termo de conciliação que determine o contrário. Embora tenha sido considerado inconstitucional desde 2009, esta representa uma ofensiva relevante do ponto de vista da fragilização do princípio de acesso à justiça.

Outras propostas que surgiram naquele momento só foram institucionalizadas com a entrada em vigor da reforma trabalhista de novembro de 2017. Por exemplo, em 1991 o projeto de lei n. 1.231 visava flexibilizar os direitos trabalhistas ao favorecer a prevalência do negociado sobre o legislado, deixando a atuação do Estado limitada às brechas na negociação entre as partes (KREIN, 2007). Além disso, como mostrado por Galvão (2003), entre 1989 e 1992, diversas iniciativas foram tomadas visando a extinção do imposto sindical, que foi temporariamente suspenso em 1990 pela Medida Provisória (MP) 215/90, tendo sido barrado por iniciativas de resistência dos agentes sociais.

Embora a proteção social e do trabalho tenha sido reduzida nesse período, não foi completamente desmantelada, pois, embora o Estado tenda a representar os interesses da burguesia, continua comportando dentro de si um elemento de resistência. É justamente a resistência da sociedade que impede a completa (re)mercadorização do trabalho. Como se vê, a defesa da flexibilização das relações de trabalho, vista como uma solução para a suposta rigidez da legislação trabalhista, para o desemprego e para os ditos elevados custos da mão de obra não é recente, tendo ganhado impulso nos anos 1990.

3.2 A REFORMA TRABALHISTA DE 2017

O pacote de alterações na legislação trabalhista que entrou em vigor em novembro de 2017 foi parte do programa de reformas liberalizantes buscadas pelo governo de Michel Temer desde abril de 2016. Trata-se da mudança mais profunda nos moldes da regulação do trabalho desde a implementação da CLT nos anos de 1943. As mudanças na legislação trabalhista, particularmente em direção da menor proteção ao trabalho pelo Estado, estavam entre as principais reivindicações do empresariado nacional nas últimas décadas sendo recentemente

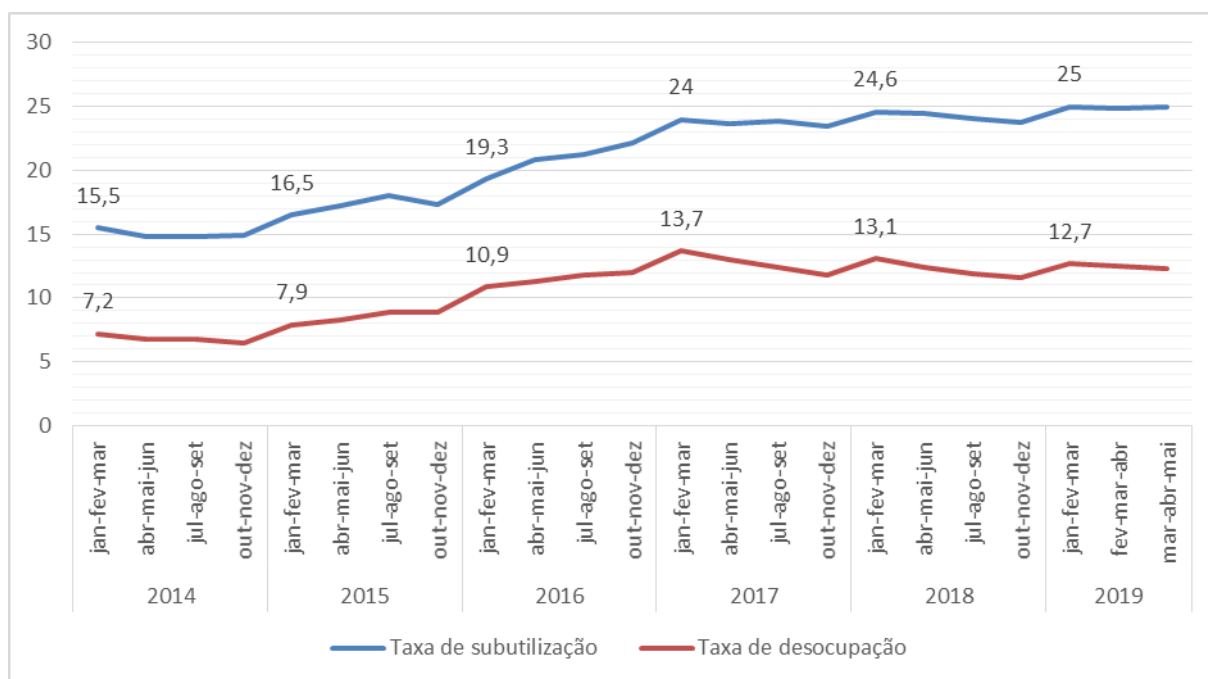
sintetizadas no documento da Confederação Nacional da Indústria (CNI), de 2012, intitulado “101 Propostas para a Modernização Trabalhista”.

Em meio à crise econômica, a justificativa para a aprovação da Reforma foi a mesma apresentada em outros momentos, especialmente na década de 1990: seria condição necessária para o combate ao desemprego. A ideia é que a redução dos custos trabalhistas tornaria o investimento mais atrativo no país, melhorando o ambiente de negócios e, assim, criando mais empregos. Ao todo, são mais de 100 mudanças em artigos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Algumas das mudanças mais importantes concernem às formas de contratação trabalhadores, às possibilidades de acordos entre patrões e empregados e ao acesso ao judiciário.

A nova lei promove a redução da proteção ao trabalhador, concedendo às empresas mais flexibilidade para contratar, definir a jornada de trabalho e diminuir os custos com trabalho, reduzindo o risco de obrigações trabalhistas. Os impactos gerados pela reforma só serão plenamente percebidos quando o mercado de trabalho se ajustar completamente às mudanças; no entanto, os impactos preliminares já podem ser avaliados. Portanto, nesta seção serão discutidas algumas das principais mudanças empreendidas pela reforma trabalhista de 2017, ainda que não exaustivamente. O que se pretende é apresentar alguns dos indicadores sociais e econômicos, mostrando que a reforma parece não surtir o efeito desejado, além de fragilizar as condições de organização e o poder de barganha dos trabalhadores.

A crise econômica que atingiu o Brasil a partir de 2014 apresentou diversas consequências negativas para o país. Uma das mais notáveis, com impactos significativos até os dias atuais é o desemprego. As proporções tomadas pelo desemprego e pela subutilização da força de trabalho são mostradas no Gráfico 1.

Gráfico 1 - Taxa de Desocupação e de Subutilização da força de trabalho brasileira entre 2014 e 2019



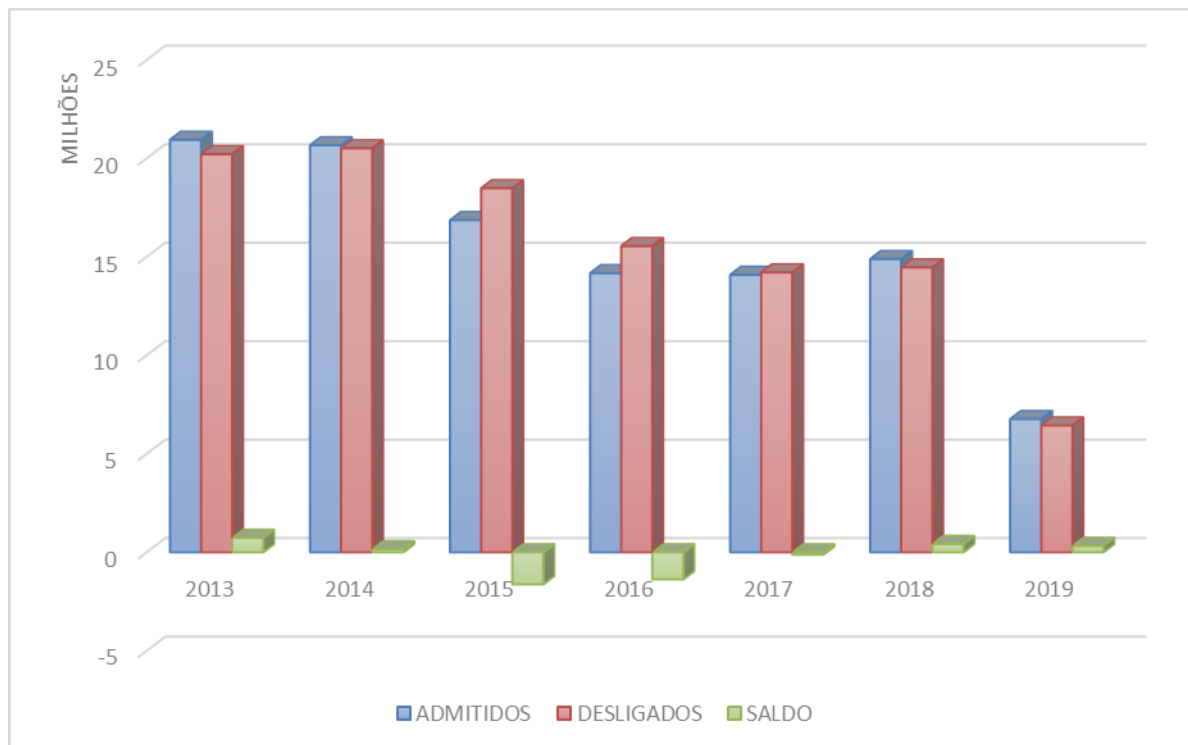
Fonte: Elaboração própria com base em dados da PNAD Contínua

Conforme apresentado no Gráfico 1, a taxa de desocupação (desemprego aberto) brasileira saiu do patamar de 6,5%, no quarto trimestre de 2014, e alcança um recorde desde o início da PNAD Contínua (em 2012) de 13,7% no primeiro trimestre de 2017. Como se vê, a taxa de desemprego tem se mantido relativamente estável desde a reforma trabalhista, sem ter reduzido de forma significativa.

O Gráfico 1 também apresenta a taxa de subutilização da força de trabalho, indicador formado por três índices: força de trabalho desocupada, subocupada e potencial. Essa taxa tem apresentado tendência crescente nos últimos anos, e havia atingido o pico de 24% no primeiro trimestre de 2017. Porém, no início de 2019 alcançou novo recorde, atingindo o patamar de 25%. Esse crescimento reflete tanto a elevação do desemprego quanto a o aumento das pessoas desalentadas.

O Gráfico 2 apresenta o número de admitidos, desligados e o saldo de admissões no mercado de trabalho formal entre 2013 e 2019 (até maio). Ratificando a elevação da taxa de desocupação, conforme mostrado no Gráfico 1, o Gráfico 2 mostra que houve queda do número de admitidos e desligados entre 2014 e 2017.

Gráfico 2 - Número de admitidos, desligados e saldo de admissões no Brasil (2013-2019 até maio)

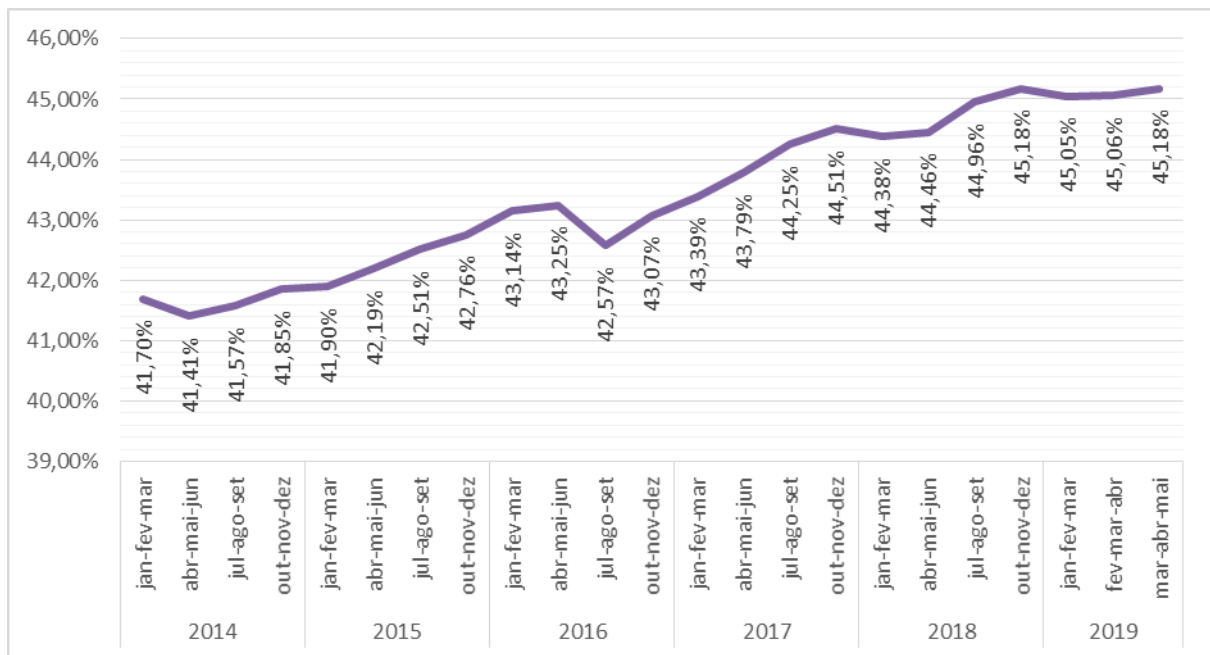


FONTE: Elaboração própria com base em dados do CAGED

Já o saldo de admissões – número de admitidos subtraído pelo número de desligados – apresenta valores negativos nos anos de 2015 a 2017. Apenas em 2018 que o saldo foi levemente positivo. A leve diminuição da taxa de desocupação apresentada no Gráfico 2 foi consequência do aumento de ocupações com caráter informal, tais quais o número de empregados no setor privado sem carteira de trabalho e o número de trabalhadores autônomos, como será mostrado a seguir.

O Gráfico 3 apresentado abaixo exhibe a taxa de informalidade. Aqui, adota-se o conceito de taxa de informalidade conforme concebido por Manzano e Caldeira (2018), que a definem como a proporção de trabalhadores sem carteira assinada, por conta-própria e trabalhadores familiares auxiliares sobre o total de ocupados.

Gráfico 3 – Taxa de Informalidade



FONTE: Elaboração própria com base em dados da PNAD Contínua

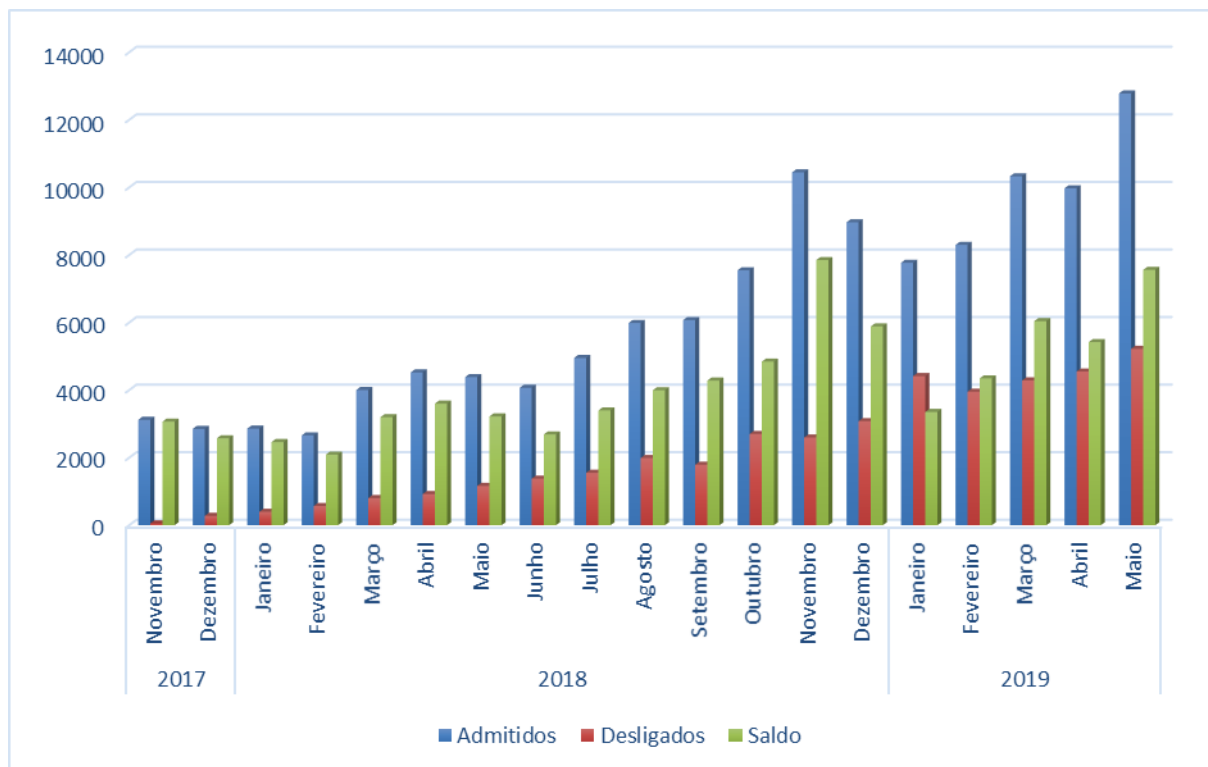
Embora um dos principais alicerces da reforma trabalhista tenha sido a redução do nível de desemprego e da informalidade, os dados apresentados indicam que as mudanças não têm surtido os efeitos desejados. Como mostrado, a redução marginal da taxa de desocupação pode ter uma relação com o aumento de postos de trabalho informais, conforme será discutido com maior aprofundamento a seguir. Ainda que o processo de precarização do mercado de trabalho brasileiro seja anterior à entrada em vigor da reforma trabalhista, a situação parece ter se deteriorado após novembro de 2017. Sendo assim, é oportuno discutir algumas das principais mudanças promovidas pela reforma, visando identificar sua efetividade e seus possíveis impactos no mercado de trabalho.

Inovação da reforma trabalhista brasileira de 2017, o contrato intermitente é previsto pelo artigo 443 da lei 13.467/2017. Essa modalidade de contratação surge como justificativa para reduzir a informalidade, ao permitir maior ajuste da jornada de trabalho pelo empregador. O trabalhador intermitente não possui jornada de trabalho estabelecida, ficando à disposição do empregador. Sua remuneração depende, então, do número de horas efetivamente trabalhadas.

O número de contratações de trabalhadores intermitentes representou, de acordo com o CAGED, aproximadamente 0,51% dos novos vínculos estabelecidos entre novembro/2017 e maio/2019. Conforme apresentado no Gráfico 4 apresentado abaixo, há uma tendência de

crescimento marginal dessa modalidade de contratação, embora não represente um número relevante do ponto de vista agregado.

Gráfico 4 - Número de admissões, desligamentos e saldo de admissões de trabalho intermitente no Brasil

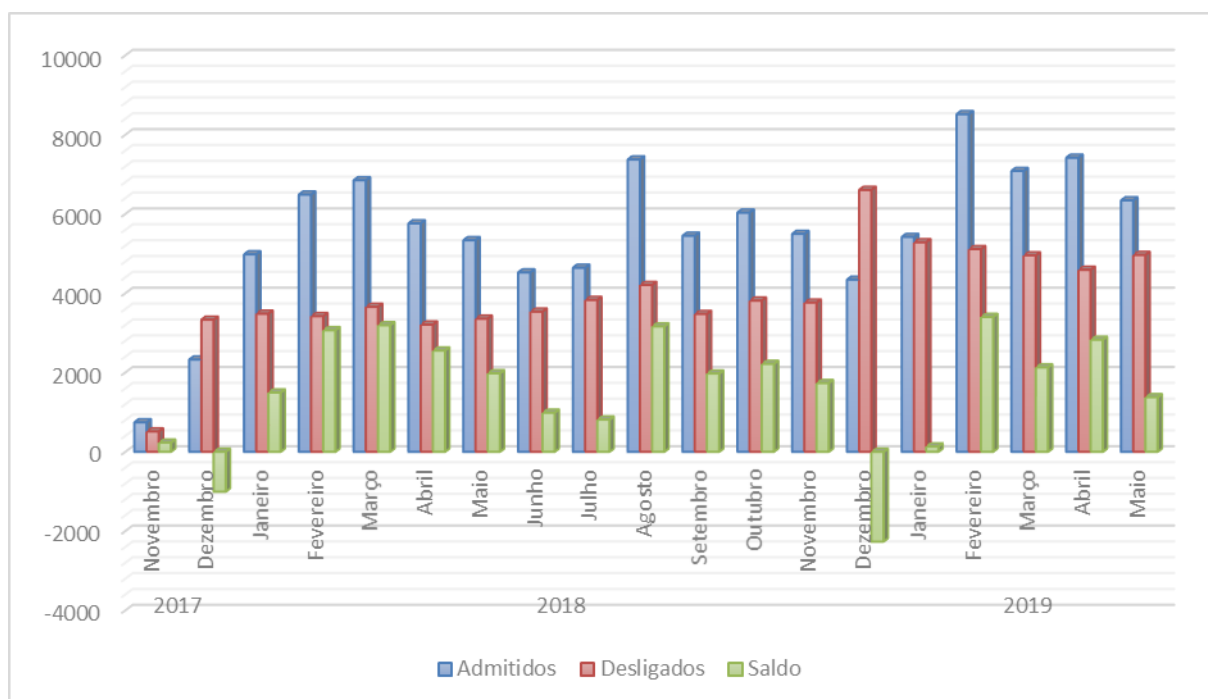


FONTE: Elaboração própria com base em dados do CAGED

No caso do Reino Unido, onde o contrato intermitente passou a ser regulado em 1996, dados do *Office for National Statistics* (ONS) de 2017 mostram que por volta de 27% dos contratos intermitentes são vinculados à grandes empresas, que possuem mais de 250 empregados. Portanto, lá, o uso desta modalidade de contratação parece estar ligado ao padrão de gestão das grandes empresas que visam reduzir custos de mão de obra.

Outra mudança na legislação trabalhista decorrente da reforma trabalhista de 2017 foi a flexibilização da contratação em regime de tempo parcial. Agora, existe a possibilidade de que a jornada semanal seja de até 30 horas semanais (anteriormente o limite era de 25 horas), sem a possibilidade de adição de horas extras. No entanto, se a jornada de trabalho for estipulada em até 26 horas semanais, haverá possibilidade de exigência de até 6 horas extraordinárias remuneradas com adicional de 50%. O Gráfico 5 apresenta o número de admissões, desligamentos e o saldo de admissões do contrato por tempo parcial após a entrada em vigor da reforma.

Gráfico 5 - Número de admissões, desligamentos e saldo de admissões de contrato por tempo parcial no Brasil



Fonte: Elaboração própria com base em dados do CAGED

Nota-se que houve um crescimento brusco no número de admissões por tempo parcial após novembro de 2017. De novembro para janeiro de 2018, o número de admissões de trabalhadores em tempo parcial cresceu aproximadamente em 32%. Isso se deve, provavelmente, à maior flexibilização da legislação, que permite jornada mais longa para o regime de tempo parcial, com remuneração proporcional à do salário-hora de um trabalhador que exerce a mesma função em regime integral na mesma empresa.

Apesar das mudanças, os indícios mostram que em relação ao total de admitidos e desligados após a reforma, tanto o número de trabalhadores em regime de tempo parcial, quanto os empregados por trabalho intermitente são insignificativos. A Tabela 1 apresenta informações referentes aos admitidos durante o período analisado. Conforme observado, tanto a participação dos trabalhadores admitidos em regime parcial, quanto a dos trabalhadores em regime intermitente cresceram, comparando o mês de novembro de 2017 e maio de 2019. Verificando-se os valores totais, constata-se que as admissões de trabalhadores por contrato de trabalho intermitente foram ligeiramente maiores, contudo, mesmo somando ambas categorias, a participação é inferior a 1%

Tabela 1 - Admitidos no Brasil entre novembro de 2017 e maio de 2019

Mês	Total	Intermitente	Parcial	Participação (%) Intermitente/total	Participação (%) Parcial/total
nov/17	1111798	3120	744	0,28%	0,07%
dez/17	910586	2851	2328	0,31%	0,26%
jan/18	1284498	2860	4982	0,22%	0,39%
fev/18	1274965	2660	6490	0,21%	0,51%
mar/18	1340153	4002	6851	0,30%	0,51%
abr/18	1305225	4523	5762	0,35%	0,44%
mai/18	1277576	4385	5338	0,34%	0,42%
jun/18	1167531	4068	4525	0,35%	0,39%
jul/18	1219187	4951	4643	0,41%	0,38%
ago/18	1353422	5987	7374	0,44%	0,54%
set/18	1234591	6072	5451	0,49%	0,44%
out/18	1279502	7545	6034	0,59%	0,47%
nov/18	1189414	10446	5498	0,88%	0,46%
dez/18	961145	8968	4342	0,93%	0,45%
jan/19	1325183	7768	5421	0,59%	0,41%
fev/19	1453284	8299	8518	0,57%	0,59%
mar/19	1261177	10328	7085	0,82%	0,56%
abr/19	1374628	9972	7419	0,73%	0,54%
mai/19	1347304	12780	6343	0,95%	0,47%
Total	23671169	121585	105148	0,51%	0,44%

Fonte: Elaboração própria com base em dados do CAGED

A Tabela 2 apresenta o número de desligados entre novembro de 2017 e maio de 2019. Um aspecto que chama atenção é que o número de trabalhadores intermitentes desligados apresenta uma tendência de crescimento desde o início do período observado. Por outro lado, após um grande salto no segundo mês da implantação da Reforma Trabalhista, o número de trabalhadores desligados por regime parcial apresentou crescimento estável.

Tabela 2 - Desligados no Brasil entre novembro de 2017 e março de 2019

Mês	Total	Intermitente	Parcial	Participação (%) Intermitente/total	Participação (%) Parcial/total
nov/17	1124090	53	513	0,00%	0,05%
dez/17	1239125	277	3332	0,02%	0,27%
jan/18	1206676	399	3485	0,03%	0,29%
fev/18	1213777	569	3423	0,05%	0,28%
mar/18	1284002	803	3658	0,06%	0,28%
abr/18	1189327	922	3208	0,08%	0,27%
mai/18	1243917	1165	3357	0,09%	0,27%
jun/18	1168192	1380	3537	0,12%	0,30%
jul/18	1171868	1552	3830	0,13%	0,33%
ago/18	1242991	1991	4209	0,16%	0,34%
set/18	1097255	1791	3477	0,16%	0,32%
out/18	1221769	2701	3816	0,22%	0,31%
nov/18	1130750	2597	3764	0,23%	0,33%
dez/18	1295607	3081	6608	0,24%	0,51%
jan/19	1290870	4416	5286	0,34%	0,41%
fev/19	1280145	3953	5114	0,31%	0,40%
mar/19	1304373	4287	4956	0,33%	0,38%
abr/19	1245027	4550	4592	0,37%	0,37%
mai/19	1315164	5221	4966	0,40%	0,38%
Total	23264925	41708	75131	0,18%	0,32%

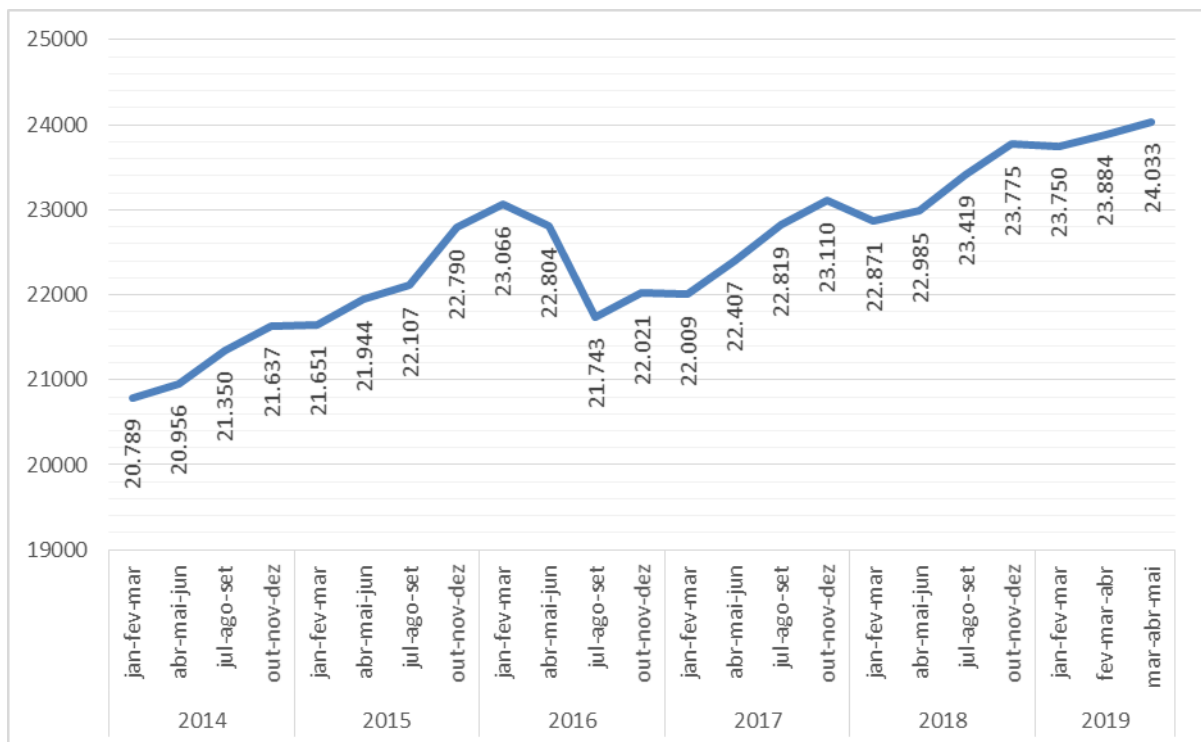
Fonte: Elaboração própria com base em dados do CAGED

Também introduzido na CLT pela reforma, o artigo 442-B regula o trabalho autônomo e afasta a continuidade e a exclusividade como elementos potencialmente caracterizadores do vínculo empregatício do trabalhador autônomo. O risco, usualmente assumido pelo empresário, se transfere para o trabalhador, que passa a ocupar a posição de “dono do seu próprio negócio”. Assim, as mudanças introduzidas pela reforma legalizam a chamada “pejotização”.

O Gráfico 6 apresentado abaixo apresenta o número de trabalhadores autônomos desde a crise de 2014. Como se vê, o trabalho autônomo apresenta tendência crescente desde o segundo semestre de 2016. O aumento do número de ocupações por conta própria pode significar que o mercado de trabalho está se tornando crescentemente informal, o que corrobora com a elevação da taxa de informalidade apresentada acima. Especificamente, os trabalhadores por conta própria fazem parte do que Alves e Tavares (2006) chamam de trabalhadores informais tradicionais. Conforme mostrado pelas autoras, a categoria informalidade compreende os assalariados sem registro, os trabalhadores por conta própria e trabalhadores familiares auxiliares. Em decorrência da reestruturação produtiva e da acumulação flexível, as empresas adotam mecanismos para racionalização do seu processo produtivo, buscando tornar-se mais

competitivas, reduzindo custos e fragmentando a classe trabalhadora. As atividades informais não são necessariamente ocultas, especialmente porque nos últimos anos, conforme buscou-se mostrar, a tendência tem sido no sentido de institucionalizar estas formas de emprego. Criaram-se mecanismos legais que promovem uma falsa autonomia, marcada pelo que Alves e Tavares (2006) chamam de “desassalariamento”, condição marcada pela precariedade e pela ausência de comando explícito.

Gráfico 6 – Número de trabalhadores por conta própria



Fonte: Elaboração própria com base em dados da PNAD Contínua

Além destes, outros aspectos tais como a possibilidade de utilizar o instituto da terceirização nas atividades fim (Lei n. 13.429/2017 e Lei n. 13.467/2017); a ampliação da duração do contrato de trabalho temporário que, teve período máximo ampliado para 180 dias com a possibilidade de prorrogação por mais 90 dias dispensando a autorização do Ministério do Trabalho para tanto, são aspectos que aumentam não só a flexibilidade do mercado de trabalho brasileiro, como também a precariedade.

Quanto às mudanças referentes à remuneração, embora a reforma trabalhista não tenha retirado diretamente os direitos previstos no artigo 7º da Constituição Federal, dedicado à regulação do salário mínimo e do 13º, o fez indiretamente. Aumentando a flexibilidade da remuneração, a lei 13.467/2017 retira a natureza salarial de diárias de viagens, ajudas de custo e abonos. A

habitualidade deixou de ser elemento fundamental para definir o que terá ou não natureza salarial.

Para exemplificar, os intervalos para descanso em jornadas de 12x36 podem ser indenizados, não mais sendo obrigatório o seu gozo (art. 59-A). Além disso, se o empregador deixa de conceder total ou parcialmente o intervalo intrajornada, o pagamento terá natureza meramente indenizatória, não mais repercutindo para outras parcelas salariais, e será restrito apenas ao período suprimido. Por fim, o artigo 611-A, inciso III, autoriza que negociação coletiva reduza o tempo de descanso intrajornada – que anteriormente era de no mínimo uma hora para jornadas de trabalho superiores a 6 horas – para o limite mínimo de meia hora.

Quanto ao tempo de trabalho, a tendência tem sido no sentido de deixar para o empregador a decisão sobre como distribuir a jornada de trabalho, permitindo o aumento de jornada ou redução de descansos. Foram adotados diversos dispositivos que estimulam o aumento da duração do trabalho além do limite semanal de 44 horas. Isso ocorre através da regulação do banco de horas, da eliminação das horas *in itinere* enquanto componentes da jornada de trabalho, e da possibilidade de prolongamento da jornada de trabalho em local insalubre (art. 611-A) por exemplo.

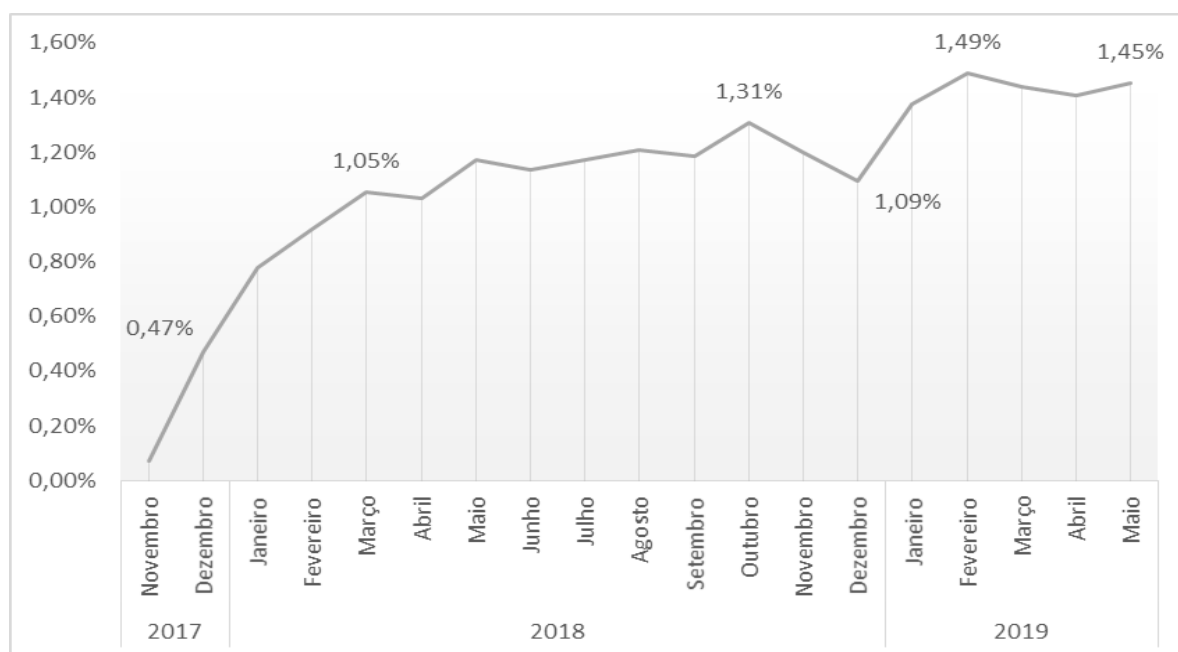
Também foi autorizado o acréscimo de até duas horas extras na jornada de trabalho não mais apenas por convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho, mas também por acordo individual (art. 59). Embora a jurisprudência já reconhecesse essa possibilidade², a reforma a incluiu explicitamente na CLT. O limite de dez horas diárias de trabalho pode alcançar uma jornada de 12 horas diárias mediante acordo individual escrito, se houver descanso ininterrupto por 36 horas seguintes (art. 59-A). Além disso, a jornada prorrogada pelo regime de compensação – dispensando o pagamento das horas extraordinárias - permite que seja extrapolado o limite constitucional de 44 horas semanais de trabalho por simples acordo individual.

A reforma trabalhista também flexibilizou o direito à saúde e segurança no ambiente de trabalho em diversos dispositivos, promovendo possível deterioração das condições de trabalho. Destaca-se o artigo 611-A, XII e XIII, da Consolidação das Leis do Trabalho que favorece o negociado sobre o legislado, e autoriza negociações coletivas sobre grau de insalubridade e tempo de trabalho em tais condições.

² Ver Súmula n. 85 do TST

Os sindicatos também sofreram fortes ataques por conta da reforma trabalhista, visto que sua principal fonte de custeio, a contribuição sindical, deixou de ser obrigatória, dependente de autorização individual de cada trabalhador (arts. 578, 579 e 582 da CLT). Ainda, as dispensas em massa não mais exigem negociação prévia com os sindicatos, como vinham exigindo os tribunais trabalhistas, enfraquecendo ainda mais a atuação sindical (art. 477-A). O art. 484 da CLT também passou a regular a rescisão do contrato de trabalho por acordo que reduz a indenização a ser recebida pelo trabalhador sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) a sua metade. Essa medida foi justificada como uma forma de reduzir os custos da demissão, flexibilizando-a. O Gráfico 7 apresentado abaixo mostra o percentual de desligamentos realizados por acordo entre patrão e empregado em relação a totalidade dos desligamentos efetuados no período, qual seja, desde que a mudança entrou em vigor.

Gráfico 7 – Percentual de desligamentos realizados por acordo entre patrão e empregado



Fonte: Elaboração própria com base em dados do CAGED

Embora o percentual de desligamentos realizados por acordo tenha crescido, trata-se de aumento marginal. No total, o número de desligamentos por acordo representou 1,07% do total das rescisões contratuais realizadas entre novembro de 2017 e março de 2019.

Diante das modificações legislativas apresentadas, a onda de mercadorização do trabalho é consequência da retirada de direitos sociais e trabalhistas associada a ampliação do poder discricionário dos empregadores, favorecendo a regulação privada e dentro da empresa.

4 A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 E O ACESSO À JUSTIÇA DO TRABALHO

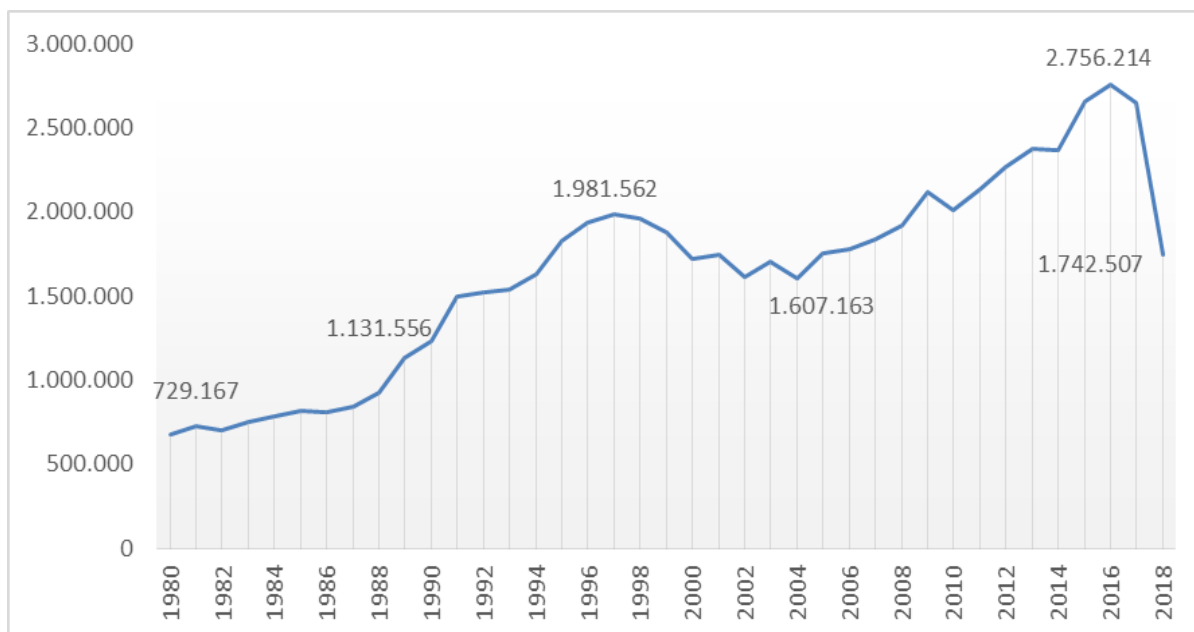
A Justiça do Trabalho é a instituição federal de abrangência nacional que é responsável por processar e julgar ações atinentes à relação de emprego. Estas ações são ajuizadas pelos trabalhadores, empregadores ou por seus respectivos representantes. Trata-se de uma instituição inerte, por definição, devendo ser acionada para que se mobilize. Além da base local representada pelas varas do trabalho, a Justiça do Trabalho se compõe pelos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), instituição de segundo grau responsável pelo julgamento de recursos referentes às decisões do primeiro grau cuja competência originária é do próprio tribunal; e também pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), última instância da corte trabalhista, primordialmente responsável pela pacificação da jurisprudência trabalhista e também pelo julgamento de recursos sobre as decisões dos TRTs.

Trata-se de uma instituição que ocupa papel central nas disputas entre capital e trabalho, tratando-se de elemento essencial para garantir a efetividade das normas de regulação do trabalho. Por isso, o acesso à justiça se constitui em uma garantia primordial. A mera titularidade de um direito não possui qualquer sentido caso não estejam disponíveis os mecanismos necessários para garantir sua efetivação. Não basta a mera disposição de um direito, é necessário que estes sejam efetivados, portanto, o acesso à justiça caminha ao lado da efetividade.

A Constituição Federal de 1988 não se omite, e é explícita ao prever o acesso à justiça no rol de direitos e garantias fundamentais no artigo 5º, inciso XXXV: “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”. Para conceder maior efetividade a esta garantia, também é assegurado no inciso LXXIV do artigo 5º que “o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos”.

O Gráfico 8 apresenta o número de ações recebidas pelas varas do trabalho entre 1980 e 2018. Percebe-se uma explosão do número de ações desde os anos 1988 provavelmente relacionado à promulgação da Constituição de 1988 que ampliou os direitos sociais e trabalhistas. Em 1990, momento marcado pela abertura comercial brasileira e pela hegemonia do neoliberalismo, nota-se novo aumento do número de ações. A partir de 2017 nota-se uma queda brusca das ações, acontecimento associado ao marco regulatório da reforma trabalhista. A nova legislação está repleta de dispositivos que elevam o risco para o trabalhador que decida ajuizar uma ação conforme será discutido a seguir.

Gráfico 8 – Número de ações recebidas pelas varas do trabalho entre 1980 e 2018



Fonte: TST, 2019

O discurso hegemônico sustenta que o número de ações trabalhistas no Brasil seria excessivo, e decorrente de uma legislação do trabalho muito extensa e protetiva, o que incentivaria o empregador a evadi-la, na tentativa de manter a sua competitividade. Defende-se, ainda, que os trabalhadores tenderiam a se aproveitar desta situação para ajuizar ações, que na certa seriam decididas à seu favor. Então, de acordo com esse discurso, o excesso de demandas na Justiça do Trabalho seria consequência do elevado custo do trabalho, da excessiva rigidez da legislação e da abusividade do trabalhador, que agiria de má-fé, mesmo sem que qualquer direito tenha sido violado. Essa situação seria responsável pela suposta incerteza jurídica, provocando queda do investimento e da demanda por trabalho e, por conseguinte, aprofundaria a crise econômica e elevaria nível de desemprego. Mas, para saber se a quantidade de processos trabalhistas é excessiva, cabe avaliar se o descumprimento da norma trabalhista é equivalente ou desproporcional ao número de ações.

É oportuno destacar que mesmo que a legislação do trabalho brasileira seja considerada extensa, um indício de sua flexibilidade repousa justamente na facilidade com que os empregadores a descumprem. Portanto, mesmo que a legislação enumere as mais diversas garantias sobre amplos aspectos da relação de emprego, isso não quer dizer que a legislação seja efetiva.

Nesse sentido, Filgueiras (2012) defende que Brasil é marcado por uma desobediência sistemática da legislação trabalhista, compondo o que o autor chamada de “padrão

historicamente predatório de gestão da força de trabalho no Brasil”, já que o risco de punição é baixo e administrável. Após 1988, com a ampliação da discussão sobre a violação dos direitos trabalhistas, o número de ações cresceu.

A evasão dos direitos do trabalho ocorre em diversos aspectos da relação de emprego. Pode ser explícita, quando já na contratação o patrão não assina a carteira do empregado; ou implícita, com uso de mecanismos que ocultam a relação direta de emprego (contratação de trabalho temporário, terceirizado ou autônomo). Ocorre também na gestão do tempo de trabalho (excesso de jornada, uso do banco de horas, supressão do intervalo intrajornada ou do descanso semanal), na remuneração (atrasos no pagamento de salários, supressão de parcelas da remuneração), ou no campo de saúde e segurança do trabalho.

Conforme mostrado por Filgueiras (2012), é provável que mais de 50% da população empregada tenha sido afetada por algum tipo de ilegalidade na relação de emprego entre 1990 e 2010. Isso significa que as empresas descumprem indiscriminadamente algum aspecto das normas de proteção ao trabalho, sendo raro encontrar uma empresa que obedeça a todos os elementos da legislação trabalhista. Os dados apresentados pelo autor indicam que o trabalho informal e o trabalho formal são afetados de maneira equivalente, pois, embora a formalização seja um elemento necessário, não é suficiente para garantir a qualidade do emprego nem o acesso aos direitos.

O próprio cumprimento da legislação do trabalho está relacionado com o ciclo econômico, sendo significativamente dependente das condições de oferta e demanda do trabalho no mercado. Em conjunturas recessivas, o poder de barganha dos trabalhadores e de suas organizações tende a estar substancialmente reduzido. Por isso, embora o direito do trabalho seja historicamente desrespeitado no Brasil, a intensificação do seu descumprimento se deu, de fato, a partir dos anos 1990 (FILGUEIRAS, 2012).

O processo a tentativa de fragilizar a garantia de acesso à justiça se iniciou com o dispositivo criado pela Lei n. 9.958/2000. Embora esta mudança tenha sido declarada inconstitucional em 2009³, de acordo com esta mudança, as demandas trabalhistas deveriam necessariamente ser submetidas à apreciação em comissões de conciliação prévia antes da propositura da ação, sob pena de extinção do processo sem julgamento de mérito. De forma mais explícita, a reforma trabalhista 2017, materializada na Lei n. 13.467/2017, aumenta os riscos para o trabalhador que

³ Ver julgamento das Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) 2.139, 2.160 e 2.237.

pretenda propor ação, reduzindo os incentivos para a busca da justiça do trabalho como meio de solução de conflitos e efetivação de direitos. O risco de ter que pagar as custas judiciais representa uma barreira quase que intransponível do ponto de vista do trabalhador, problema agravado quando se considera a mora do processo, que o incentiva a abandonar a causa e a aceitar acordo menos vantajoso ao que lhe seria realmente devido.

Antes da reforma trabalhista ter entrado em vigor, a gratuidade em matéria trabalhista costumava ser presumida pela regra do §1º, artigo 14 da Lei n. 5.584/1970:

A assistência é devida a todo aquele que perceber salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ficando assegurado igual benefício ao trabalhador de maior salário, uma vez provado que sua situação econômica não lhe permite demandar, sem prejuízo do sustento próprio ou da família. (BRASIL, 1970)

Prevalecia o entendimento na jurisprudência que a declaração do trabalhador ou do seu advogado restava suficiente para gerar a presunção da hipossuficiência econômica (ver OJ n. 304, SDI-1/TST e Súmula n. 463, inc. I do TST). Mas, o art. §3º do art. 790 da Lei n. 13.467/2017 altera a esta regra:

§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do regime geral de previdência social. (BRASIL, 2017)

Quando a parte perceber salário superior a 40%, o benefício da justiça gratuita só será concedido àquele que “comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo” (§4º, art. 790). Além de aumentar a burocracia para ter acesso ao benefício, a reforma trabalhista restringe a extensão de sua aplicação ao determinar que “a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita” (art. 790-B), sendo que a União apenas se responsabilizará pelas custas caso o beneficiário da justiça gratuita receba crédito suficiente em juízo para honrar com sua obrigação, ainda que em outro processo (art. 790-B, §4º).

O texto da reforma acrescenta que, caso a reclamação seja arquivada em decorrência da ausência do reclamante, este será responsável pelo pagamento das custas conforme o art. 789 da CLT, mesmo que beneficiário da justiça gratuita. Além disso, o pagamento destas custas é requisito necessário para que seja possível a propositura de nova ação conforme §3º do mesmo artigo. Essa obrigação é afastada apenas no caso de comprovação de que a referida ausência ocorreu por motivo legalmente justificável, no prazo de 15 dias (art. 844 §2º).

Estes dispositivos já têm sido matéria de apreciação pelo tribunais regionais. Questionando a aplicabilidade da reforma trabalhista, o TRT de Mato Grosso do Sul (MS) já estabeleceu precedente, no acórdão n. 0000633-80.2018.5.10.0000 que dispensa que o trabalhador pague as custas de ação extinta para ajuizar nova, como se percebe pela ementa a seguir:

EXIGÊNCIA DE RECOLHIMENTO DE CUSTAS PARA O REGULAR PROSEGUIMENTO DO FEITO, EM DECORRÊNCIA DE EXTINÇÃO, SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO, DE DEMANDA ANTERIORMENTE AJUIZADA. ACESSO À JUSTIÇA. ESVAZIAMENTO DO CONCEITO DE GRATUIDADE JUDICIAL. Olhando para o conteúdo do art. 844, §§2º e 3º, da CLT, resta evidente a disparidade causada pelo legislador ordinário no tratamento do beneficiário de gratuidade que litiga na Justiça Comum frente àquele litigante na Justiça do Trabalho. O acesso à justiça é uma das razões para a própria existência da Justiça do Trabalho, o que impede a aplicação de normas relativas à exigência de pagamento de custas por parte de empregado beneficiário da justiça gratuita, tudo sob pena de restar esvaziado o conceito de gratuidade da justiça. Uma medida legislativa voltada para inibir o acesso do trabalhador à justiça, a exemplo de condicionar o ajuizamento de nova ação ao recolhimento de custas processuais, embora beneficiário da gratuidade judiciária, configura explícito rebaixamento das condições gerais de trabalho e de acesso à justiça para reivindicar o cumprimento de seus direitos conquistados, ou seja, o fim ou a mitigação da gratuidade judiciária ofende o Direito Internacional do Trabalho ratificado pelo Brasil, do qual emana o princípio da proibição do retrocesso no âmbito das relações de trabalho. Com efeito, sem ingressar no exame da constitucionalidade das alterações promovidas pela denominada "reforma" trabalhista (Lei nº 13.467/2017), o fato é que a imposição do pagamento de custas ao empregado beneficiário da justiça gratuita desafia o Direito e o Processo do Trabalho, bem como toda a sua princiologia protetiva, além de violar normas do Direito e Processo Civil que cuidam da matéria. Mandado de segurança admitido. Concedida a ordem. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO, 2019)

Alguns precedentes também têm se estabelecido em sentido contrário, a exemplo do acórdão n. 1000091-23.2018.5.02.0435 do TRT (2ª região) que condena o trabalhador a pagar as custas por conta de ausência injustificada em audiência. Segue a ementa:

NOVA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. JUSTIÇA GRATUITA. AUSÊNCIA INJUSTIFICADA EM AUDIÊNCIA. IMPOSIÇÃO DO PAGAMENTO DE CUSTAS. ART. 844, § 2º, DA CLT. DESESTÍMULO À LITIGÂNCIA DESCOMPROMISSADA. CONSTITUCIONALIDADE. Como a norma estava em plena vigência quando do ajuizamento da ação, o reclamante estava ciente de que o não comparecimento injustificado teria por consequência a condenação em custas, ainda que fosse concedida justiça gratuita. Não tendo comparecido na audiência e não tendo apresentado qualquer justificativa, deve ser responsabilizado pelas suas atitudes. O disposto no art. 844, §2º, da CLT não é inconstitucional, pois apenas pretende desestimular a litigância descompromissada, trazendo maior responsabilidade processual aos reclamantes na Justiça do Trabalho. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO, 2018)

Não se trata, ainda, de tema pacificado, isso significa que entendimentos como esse podem não ser, necessariamente, aplicados.

Além destas mudanças, a reforma trabalhista também criou o sistema de sucumbência recíproca em matéria trabalhista (art. 791-A), obrigando que a parte vencida na demanda efetue

pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais, devidos ao advogado da parte vencedora, mais uma vez, não existem ressalvas referentes aos beneficiários da justiça gratuita.

Como se vê:

Art. 791-A. (...) § 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitraré honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários. § 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário. (BRASIL, 2017)

Na prática, o artigo 791-A aumenta a incerteza e o risco econômico para o trabalhador, sendo manifesto o desacordo com os parâmetros constitucionais estabelecidos pelos incisos XXXV e LXXIV do art. §5º da CF/88. Esse dispositivo também já passou a ser aplicado em casos concretos, a exemplo do processo n. 0000242-76.2017.5.05.0493, em que já nos primeiros dias de vigência da reforma, um juiz da vara do trabalho de Ilhéus condenou o reclamante a pagar R\$ 8.500 em decorrência de sucumbência. Essa decisão foi reformada pelo TRT da Bahia em consonância com jurisprudência do TST (ARR-20580-48.2015.5.04.0015).

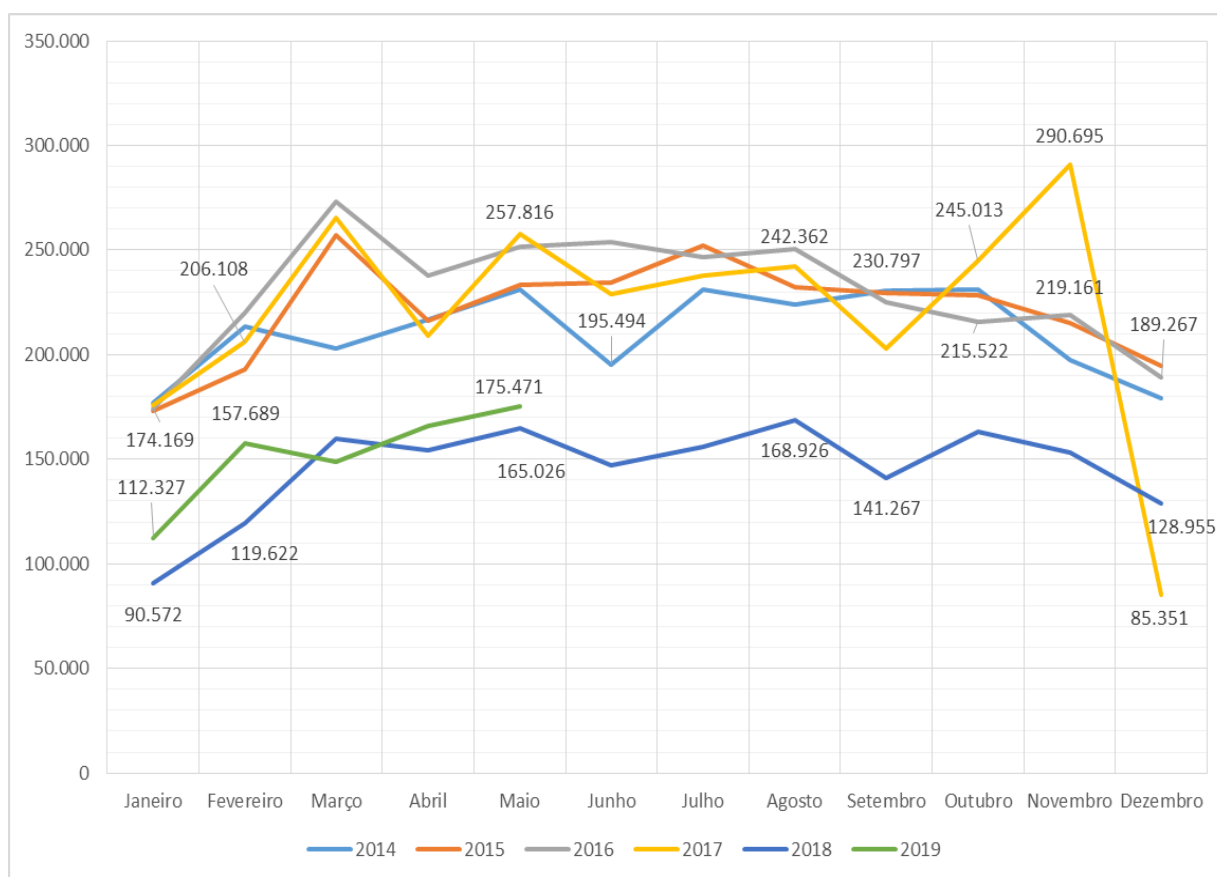
Em 2013 foi estabelecida mudança semelhante no Reino Unido, quando começaram a ser cobradas taxas para o ajuizamento de ações na justiça trabalhista com a entrada em vigor do *Employment Tribunals and the Employment Appeal Tribunal Fees Order 2013*, até então o acesso à justiça havia permanecido livre e gratuito. A introdução da cobrança de taxas nos tribunais em julho de 2013 coincidiu com uma queda drástica do número de casos levados aos tribunais (PYPER; MCGUINNESS, 2018). Dados apresentados por Pyper e McGuinness (2018) mostram que, entre abril e junho de 2013, período imediatamente anterior ao início da cobrança de taxas judiciais, a justiça trabalhista recebia, em média, 13.900 casos por trimestre. Após a entrada em vigor da mudança, essa média caiu para 4.700 novos casos por trimestre.

Em julho de 2017, a *Supreme Court* reconheceu que as cobranças de taxas judiciais eram inconstitucionais por violarem o princípio de amplo acesso à justiça, revogando-as por meio do julgamento do caso *R (Unison) v Lord Chancellor*. O número de demandas trabalhistas voltou a aumentar, alcançando a média de 11.700 novas demandas no trimestre de abril a junho de 2018, embora não tenha sido alcançado o mesmo nível de 2013 (PYPER; MCGUINNESS, 2018). Desde 2014, os reclamantes devem, antes de ajuizar ação, notificar o *Acas Early*

Conciliation, que exerce papel semelhante às comissões de conciliação prévia brasileiras. Isso pode ter reduzido a quantidade de demandas trabalhistas.

É possível observar que o risco de ter que pagar as custas processuais parece inibir a busca dos trabalhadores pela efetivação de seus direitos. Essa tendência, apresentada pelo Reino Unido também parece se concretizar no caso do Brasil, expectativa confirmada pelos dados disponibilizados pelo TST, sintetizados no Gráfico 9.

Gráfico 9 - Casos novos recebidos pelas Varas do Trabalho entre janeiro de 2014 e maio de 2019



Fonte: Elaboração própria com base em dados do TST

O Gráfico 9 mostra o número de casos recebidos nas varas do trabalho na fase de conhecimento. Nota-se que houve um aumento relevante na quantidade de casos novos em novembro de 2017, e depois, uma queda brusca a partir de dezembro. Em 2018 e em 2019, o número de casos novos permanece em nível mais baixo do que nos anos precedentes. Segundo os dados apresentados, o número de casos novos recebidos pelas Varas do Trabalho caíram 34% em 2018, em relação a quantidade total de 2017.

Embora verifique-se uma tendência de aumento na quantidade de novas ações, o patamar atual encontra-se distante dos anos anteriores. Entre janeiro e abril de 2019, o número de novas ações aumentou 14% em relação ao mesmo período do ano anterior, mas, as 597.215 novas ações ajuizadas em 2019 estão consideravelmente abaixo da média de 852.646 novas ações que foram ajuizadas entre janeiro e abril de 2014 a 2017.

Este resultado pode parecer positivo para alguns, já que, um dos argumentos favoráveis à reforma sustenta que a quantidade de ações na justiça trabalhista brasileira costumava ser muito alta e a justiça, demasiadamente protetiva. Nesta oportunidade, cabe destacar resultados alcançados pela pesquisa realizada por Campos (2018) que indica que são raras as decisões judiciais completamente favoráveis ao trabalhador. Ao contrário, as sentenças tendem a ser, em sua maioria, parcialmente favoráveis. De acordo com análise feita pelo autor a partir da base de dados do Banco Nacional de Autos Findos Trabalhistas construída pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) em conjunto com o TST, 45,5% das sentenças proferidas pela justiça trabalhista entre 1990 e 2000 foram homologações de conciliações entre trabalhadores e patrões; 26,6% foram sentenças parcialmente procedentes; 6,1% foram sentenças totalmente improcedentes, sendo, por fim, apenas 3,1% das sentenças totalmente favoráveis ao trabalhador (CAMPOS, 2018).

Para verificar se os trabalhadores são, de fato, portadores de má-fé ou se o que ocorre é uma violação sistemática dos direitos trabalhistas pelo patronato, Filgueiras (2018) propõe a avaliação de elementos básicos que compõem a relação de emprego. Embora seja difícil avaliar a evasão dos direitos trabalhistas por meio de dados oficiais, é possível utilizar indicadores alternativos que permitem uma análise adequada. Cumpre, portanto, observar o descumprimento às regras que devem ser obedecidas pelos empregadores no curso da relação de emprego e que compõem o direito material do trabalho. Como mostrado pelo autor e conforme será discutido a seguir, o número de notificações de acidentes de trabalho, a arrecadação do FGTS e a informalidade são meios eficazes para provar que há descumprimento generalizado da regulação do trabalho no Brasil e que, na verdade, o número de ações é muito menor do que poderia ser.

Em primeiro lugar, de acordo com dados da Procuradoria Geral da Fazenda Nacional (FGND), eram devidos cerca de 27,6 bilhões ao FGTS em 2017. Neste mesmo ano, o documento do TST de assuntos mais recorrentes nas varas do trabalho quanto a casos novos, indica que foram apreciados 317 mil processos pela Justiça do Trabalho que continham demandas relativas à

ausência de depósitos do FGTS. Este foi o 13º assunto mais recorrente em novos processos recebidos pelas varas do trabalho em 2017 (TST, 2017). Basta considerar que no primeiro trimestre de 2018, por volta de 2,4 milhões de empresas estavam devendo ao FGTS e que no início de 2017 haviam aproximadamente 11,7 empregados formais por empresa de acordo com dados da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho) para perceber que há um contingente relevante de trabalhadores com FGTS sonogado (FILGUEIRAS, 2018). Em 2018, o número de pedidos novos apreciados pelas Varas do Trabalho referentes ao depósito ou recolhimento do FGTS caiu para 186.700, o que representa um queda de 41% do número de pedidos em relação ao ano anterior conforme indicam dados do TST (2018), embora não haja indicações da redução do nível de sonegação, ao contrário. De acordo com artigo publicado no G1, a sonegação do FGTS cresceu entre janeiro e setembro de 2018 (CAVALLINI, 2018). Ainda assim, este foi o 9º tema mais recorrente nos novos pedidos em 2018 (TST, 2018).

O Gráfico 10 permite a comparação entre os valores notificados e recolhidos pelas fiscalizações de FGTS entre 2017 e 2019, até maio. Nesse período, foram fiscalizadas aproximadamente 98.000 empresas, pequena parcela diante das 2,4 milhões de empresas que deviam ao FGTS no início de 2017. Pela análise do Gráfico 10, é possível perceber a diferença significativa entre valores recolhidos e notificados.

Ainda que os valores recolhidos tenham aumentado entre 2017 e 2018, representam apenas uma parcela irrisória do que está sendo sonogado. O montante recolhido em 2018 representa apenas 7% dos valores notificados. Considerando que apenas uma pequena parcela das empresas que sonogam o FGTS são fiscalizadas, percebe-se a dimensão desta omissão.

Mais uma vez, em 2019 a situação não parece ter melhorado. Cavallini (2019) em artigo publicado no G1 indica que a sonegação do FGTS cresceu entre janeiro e abril de 2019 em relação ao mesmo período de 2018. A sonegação neste período foi 36% maior do que no mesmo período do ano anterior.

Gráfico 10 – Valores recolhidos e notificados de FGTS entre 2017 e 2019 (até maio)



Fonte: Radar SIT

O Gráfico 10 indica que entre janeiro e maio de 2019, o montante notificado foi de R\$2.482.938.907,65 e, por sua vez, os valores recolhidos foram de R\$127.821.931,26. O valor recolhido representa apenas 5% do valor notificado. Caso a tendência se mantenha, pode-se supor que o montante notificado deve alcançar a ordem de 5 bilhões de reais, enquanto que os valores recolhidos devem ser por volta de 300 milhões de reais, isso representaria apenas 6% do valor notificado.

Campos (2018) sugere que alguns dos principais elementos da relação de emprego, ainda que regulados por regras impositivas, são objeto de negociação na fase de conciliação na justiça trabalhista. Os dados apresentados pelo autor mostram que 46,6% das sentenças de homologação de conciliação avaliadas tratam de pontos concernentes ao recolhimento do FGTS; que 43,4% tratam sobre o pagamento da multa de 40% do FGTS; 33,3% das sentenças de homologação tratam sobre o pagamento da multa do art. 477 da CLT e que 28,2% tratam da concessão de férias (CAMPOS, 2018). Mais uma vez pode-se confirmar a flexibilidade das normas de regulação e proteção do trabalho brasileiras.

A seguir, cumpre avaliar a situação dos acidentes de trabalho. De acordo com a legislação vigente, a empresa é obrigada a notificar a previdência social em caso de acidente de trabalho através da emissão de uma CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho). A literatura é unânime ao identificar que há subnotificação de acidentes de trabalho no Brasil, pois, mesmo

que estejam disponíveis outros meios para a obtenção da comunicação, *a priori*, a decisão de emitir ou não a CAT é do empregador.

Nesse sentido, Filgueiras e Carvalho (2017) indicam que os acidentes não notificados pelos empregadores podem chegar a representar cerca de 85% do total das ocorrências. Segundo a Pesquisa Nacional de Saúde realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2013, por volta de 4,9 milhões de pessoas com mais de 18 anos sofreram acidentes de trabalho naquele ano, sendo que apenas 700 mil foram registrados pelo INSS (FILGUEIRAS; CARVALHO, 2017). A Tabela 3 a seguir mostra o número de acidentes de trabalho no Brasil identificados pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) entre 2012 e 2018.

Tabela 3: Número de acidentes de trabalho no Brasil identificados pelo INSS (2012 – 2018)

Ano	Acidentes notificados	CATS emitidas	Acidentes sem CAT	Percentual de acidentes sem CAT
2012	713.984	546.222	167.762	23,50%
2013	725.664	563.704	161.960	22,32%
2014	712.302	564.283	148.019	20,60%
2015	622.379	507.753	114.626	18,42%
2016	585.626	478.039	107.587	18,37%
2017	549.405	450.614	98.791	17,98%
2018	623.786	469.606	154.180	24,72%

FONTE: Observatório de Segurança e Saúde do Trabalho

À primeira vista, a Tabela 3 apresentada acima faz parecer que houve redução do número de acidentes de trabalho até 2017. Porém, uma apreciação mais detida dos fatos comprova o contrário. Historicamente, parece que a adoção de medidas que facilitam a ocultação de acidentes de trabalho ou que não recrudescem os meios para impedir a omissão da notificação estão associadas a queda do número de registros. Exemplos não faltam. Em 1976 as empresas passaram a ser responsáveis pela remuneração do trabalhador nos primeiros 15 dias de afastamento, a partir daí, o número de notificações passou a cair sensivelmente. Nos anos 1980 foram registrados cerca de 1,5 milhões de acidentes, na década de 1990 esse número caiu para 700 mil notificações (FILGUEIRAS; CARVALHO, 2017). Essa queda não parece estar associada a adoção de medidas mais protetivas que evitem a ocorrência de tais acidentes pois entre os anos 1970 e 1990 a proporção de mortes em relação ao número total de acidentes, cresceu de 0,18% para 0,84% (WUNSH, 1999 apud FILGUEIRAS; CARVALHO, 2017).

Na Tabela 3, o número de acidentes do trabalho sem que tenham sido emitidas CAT demonstram uma pequena parcela da estratégia de ocultação das empresas. Ali, estão

enumerados caso em que foi reconhecida a natureza ocupacional da doença ou do acidente, independentemente da empresa não ter emitido a notificação.

Conforme os dados do INSS apresentados, pelo menos 107.587 das notificações registradas em 2017, ou seja, 18% delas, poderiam ensejar uma ação pela falta de emissão da CAT. De acordo com dados disponibilizados pelo TST (2017), foram apreciados pela justiça do trabalho 252.686 pedidos relacionados a acidentes de trabalho neste mesmo ano. Aqui, consideram-se os pedidos relativos a dano moral, material e a estabilidade acidentária referentes a acidentes de trabalho e doença ocupacional. Mesmo levando em conta o fato de que uma ação não se resume a um pedido e que, portanto, devem existir menos do que 252.686 novas ações sobre este tema, este número parece, à primeira vista, elevado. No entanto, quando se considera a estatística do IBGE que indica que o número de acidentes é sete vezes maior do que as notificações, percebe-se que esta parcela representa pouco mais da metade do número de ações que poderiam de fato ter ocorrido.

Em 2018, o percentual de acidentes sem CAT emitida é o maior desde 2012, representando um aumento de 22% no número de acidentes sem CAT emitida em relação a 2017. Considerando a estatística do IBGE concernente a subnotificação, é provável que tenham ocorrido mais de 1 milhão de acidentes que não foram notificados. Em contraste, dados do TST (2018) mostram foram apreciados por volta de 109.256 pedidos relacionados à acidentes de trabalho e doença ocupacional relativos a dano moral, dano material e estabilidade acidentária, este número representa queda de quase 57% no número de pedidos em relação ao ano anterior.

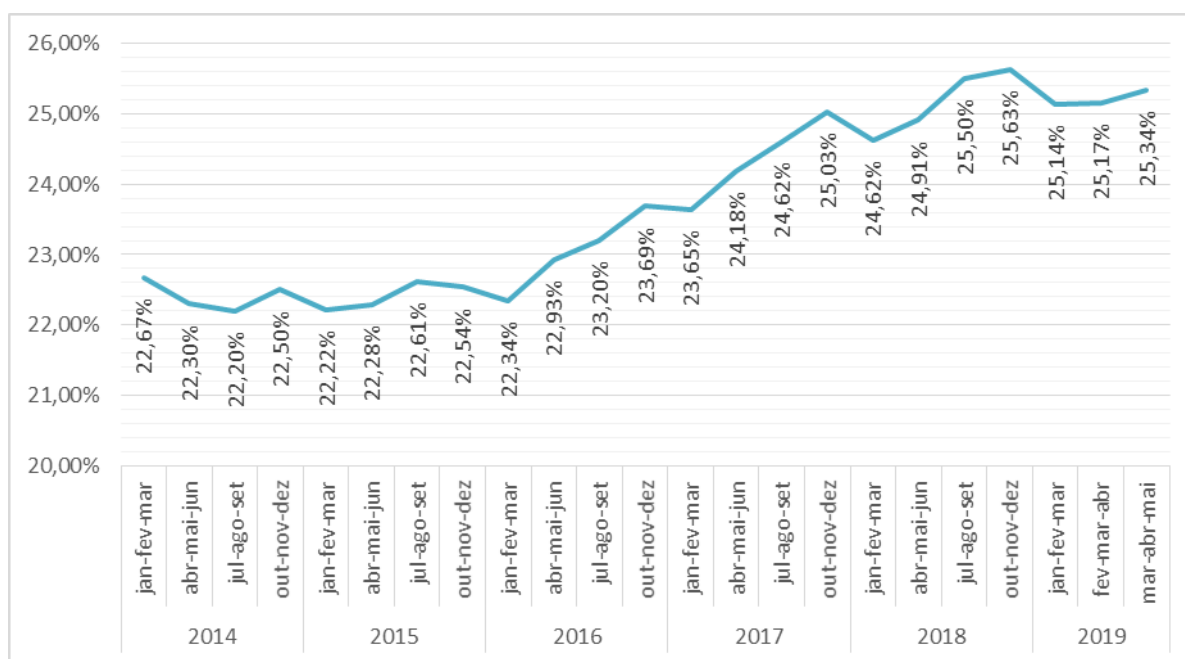
A omissão da notificação é vantajosa para o empregador pois reduz os custos e aumenta a flexibilidade do processo de trabalho. Caso a comunicação seja emitida, se o afastamento for superior a 15 dias, a empresa pode ficar obrigada a manter o pagamento mensal do FGTS do trabalhador e seu vínculo deve ser mantido por, no mínimo, um ano após a cessação do benefício previdenciário. Assim, omitir o acidente significa evitar o pagamento de verbas diretas e indiretas, indesejáveis do ponto de vista financeiro (FILGUEIRAS; CARVALHO, 2017). Nesse sentido, ao afastar o trabalhador da Justiça do Trabalho, a reforma pode contribuir para o aumento da subnotificação e ocultação de acidentes de trabalho.

A seguir, Filgueiras (2018) mostra que a informalidade no mercado de trabalho brasileiro também indica descumprimento sistemático da legislação trabalhista. Em 2017 foram ajuizadas mais de 154.192 ações que solicitavam o reconhecimento do vínculo de emprego (TST, 2017), isso representa apenas uma pequena parcela das mais de 11 milhões de pessoas que estavam

em um vínculo de emprego sem ter a carteira assinada de forma explícita no último trimestre de 2017, de acordo com dados do IBGE.

Já em 2018, dados do TST (2018) mostram que foram apreciados por volta de 102.536 ações solicitando o reconhecimento de vínculo empregatício, uma redução de 33% em relação ao ano anterior. No entanto, no final de 2018 o IBGE indica que haviam, mais uma vez, mais de 11 milhões de vínculos explicitamente sem carteira assinada. Como já foi indicado na sessão anterior, a taxa de informalidade do mercado trabalho brasileiro apresentou tendência crescente nos últimos anos. Contudo, mesmo que se considere que a informalidade se limita aos empregos explicitamente sem carteira assinada, o contingente permanece relevante e tem apresentando tendência crescente, conforme aponta o Gráfico 11.

Gráfico 11 – Percentual de empregados sem carteira assinada (2014-2019)



FONTE: PNADC

Embora tenha aumentado o número vínculos de emprego explicitamente sem carteira assinada, o número pedidos em ações ajuizadas entre 2017 e 2019 que solicitavam o reconhecimento de vínculo empregatício caiu. Isso indica que muitos trabalhadores ainda que tivessem direito a propor a ação não o fizeram, sem contar os trabalhadores cuja pretensão ainda não prescreveu. Como se vê, o número efetivo de litígios em relação o número potencial era baixo antes da reforma trabalhista. Após a reforma tal situação tende a se agravar pois os trabalhadores tem acessado ainda menos a justiça. No entanto, não existe indicação de queda no descumprimento da legislação.

Mas, além dessa supressão explícita dos direitos trabalhistas, também deve se levar em conta o emprego oculto representado pela categoria “empregados por conta própria” que compõe a PNAD. O número de trabalhadores por conta própria tem aumentado nos últimos anos, especialmente após a entrada em vigor da reforma trabalhista, conforme foi discutido na sessão anterior e ilustrado pelo Gráfico 6. Após a entrada em vigor da lei n. 13.467/2017, a prestação de serviços por trabalhador na forma de empresa individual não caracteriza vínculo empregatício ainda que haja continuidade e exclusividade na relação, mesmo assim, parte desses trabalhadores exerce a atividade de forma subordinada e dependente do empregador, por isso se caracteriza o fenômeno da “pejotização”, modalidade de contratação utilizada para evadir dos encargos trabalhistas.

Filgueiras (2012) mostra que dados do SFIT indicam que a falta de registro de empregados e a terceirização irregular fazem parte dos três itens mais autuados pela fiscalização do trabalho ao longo dos anos. Embora seja difícil de mensurar com exatidão, dados apresentados por Filgueiras e Krein (apud Filgueiras) indicam que entre 1990 e 2005 a contratação ilícita de trabalhadores por empresa interposta cresceu significativamente. Portanto, a categoria “trabalhadores com carteira assinada” da PNAD também contém parte da irregularidade, pois os vínculos de trabalhadores terceirizados e temporários contratados de forma fraudulenta por meio de empresa interposta estão somados aos vínculos regulares e diretos.

Nesse contexto, o aumento da restrição ao acesso à justiça pode acabar gerando mais impactos do que a mudança em dispositivos do direito material, caso a taxa de evasão à norma for elevada. O Quadro 1 mostra as demandas mais recorrentes na justiça do trabalho de 2017, 2018 e 2019 (até abril). Conforme indicado, persistentemente, os temas mais frequentes nas demandas trabalhistas tem sido relativos à supressão do pagamento de verbas relativas a rescisão do contrato de trabalho. Ou seja, grande parte das demandas trabalhistas decorrem pura e simplesmente da omissão de pagamento de verbas na dispensa do trabalhador, o que não tem qualquer relação com a rigidez do Direito do Trabalho. Quando se pleiteia em juízo o pagamento de verbas rescisórias, 13º salário, FGTS e outras parcelas garantidas no artigo 7º da Constituição Federal o que se requer é a tutela jurisdicional a direitos de índole constitucional.

Quadro 1: Demandas mais recorrentes na Justiça do Trabalho

2017		2018		2019	
Assunto	Nº	Assunto	Nº	Assunto	Nº
Aviso Prévio	889.224	Aviso Prévio	638.236	Aviso Prévio	210.722
Multa art. 477 CLT	884.116	Multa art. 477 CLT	566.643	Multa 40% do FGTS	181.645
Multa 40% do FGTS	780.483	Multa 40% do FGTS	552.752	Multa art. 477 CLT	179.763
Multa art. 467 CLT	770.363	Multa art. 467 CLT	466.061	Multa art. 467 CLT	143.152
Férias proporcionais	584.642	Férias proporcionais	422.417	Férias proporcionais	135.599

Fonte: Elaboração própria com base em dados disponibilizados pelo TST

Com descaracterização da justiça trabalhista enquanto meio para efetivação dos direitos, afasta-se da apreciação judicial as lesões a direitos trabalhistas, sendo provável que estes sejam cada vez mais violados. As mudanças promovidas pela reforma, ao fragilizarem o princípio de acesso à justiça, descaracterizam o processo e a justiça do trabalho como mecanismo para efetivação do direito dos trabalhadores.

Para ilustrar as conclusões alcançadas a partir da análise dos dados apresentados, é interessante discutir resultados obtidos a partir de uma série de entrevistas realizadas na região de Ilhéus, Itacaré e Itabuna, em maio de 2018, realizada quando havia se passado 6 meses desde o início da vigência da reforma trabalhista. Nesta oportunidade, foram entrevistados 108 trabalhadores, sendo 52 de hotéis e 56 de fazendas de cacau em 34 estabelecimentos e seus respectivos proprietários ou prepostos. Embora trata-se de amostra pequena, restrita a setores específicos, é adequada para fornecer uma ilustração da situação e resultados práticos.

Entre os trabalhadores entrevistados, 65,7% disseram saber que a reforma trabalhista havia entrado em vigor, mas, dentre estes, a maioria dos trabalhadores não sabia informar quais mudanças haviam sido promovidas. Portanto, apenas 24% conhecia a reforma trabalhista e soube especificar pelo menos uma mudança. Esse dado se torna ainda mais relevante quando se considera que 91,2% dos empregadores ou prepostos tinham conhecimento sobre a reforma trabalhista, apenas 3 a desconheciam, e 67,7% dos empregadores soube especificar alguma mudança na relação de emprego trazida pela reforma. Os que não souberam especificar mudanças ou que desconheciam a mudança eram prepostos. Assim, na amostra contemplada pela pesquisa, todos os empregadores entrevistados tinham conhecimento sobre a mudança legislativa.

Quando perguntados sobre o que achavam das mudanças processuais, com foco na possibilidade de pagamento das custas processuais, 38% dos trabalhadores disse que não recorreria à justiça para efetivar seus direitos por conta do risco; 34% disseram que entrariam

na justiça mesmo achando a mudança negativa; apenas 12% afirmou que a mudança não fazia diferença e que entrariam na justiça do mesmo jeito. Vale ressaltar que os 16% trabalhadores restantes afirmou que não ajuizariam ação na justiça trabalhista de qualquer forma, e assim, a mudança não fazia qualquer diferença. Além disso, considerando a totalidade dos 108 trabalhadores entrevistados, 14% afirmaram que prefeririam fazer um acordo com o patrão do que entrar na justiça. E, 6% defenderam que a mudança seria positiva por acreditarem que muitos trabalhadores litigam na justiça do trabalho sem ter direito, de maneira abusiva.

Nota-se clara oposição entre as opiniões dos patrões e dos empregados. Quando perguntados sobre o que achavam das mudanças no processo do trabalho 79,4% dos empregadores ou prepostos afirmaram achar a mudança positiva, concluindo que os reclamantes ajuizariam menos ações; 14,7% acham a mudança positiva, mas acreditam que os trabalhadores continuarão a buscar a justiça do mesmo jeito; e 5,9% acreditam que a mudança não faça diferença, e que os trabalhadores continuarão a buscar a justiça de qualquer forma.

Como se vê, um aspecto que chamou atenção na pesquisa é a falta de conhecimento, principalmente dos trabalhadores, seus direitos e o regramento jurídico. Embora tenha entrado em vigor em novembro de 2017, a Reforma Trabalhista parece pouco conhecida entre os trabalhadores, ao menos na amostra abrangida pela pesquisa. Segundo o levantamento, 76% dos trabalhadores entrevistados não sabiam da aprovação ou do conteúdo da reforma trabalhista, sendo que pelo menos dois trabalhadores confundiram a reforma trabalhista com a reforma da previdência. Empregadores e gerentes parecem muito mais bem informados. Mais de 80% dos trabalhadores não sabem o que a reforma trabalhista alterou ou sequer tem conhecimento sobre sua aprovação. Entre os trabalhadores, parece que os ocupados na zona rural têm ainda menos informações do que os empregados em hotéis. Quando os direitos são desconhecidos, mesmo que todos os mecanismos estejam disponíveis para viabilizar sua efetivação, o acesso à justiça continua não sendo viável.

Além dos aspectos destacados, outras alterações dispositivas também podem afetar o acesso à justiça trabalhista, mesmo que de maneira menos explícita. A lei 13.467/2017 limita a intervenção da Justiça do Trabalho nos resultados de negociações coletivas, favorecendo o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva (art. 8º §3º), limita também a aplicação das jurisprudências do TST e dos TRTs (art. 8º §2º), impõe procedimentos para a elaboração de súmulas pelo TST (art. 702, f); prevê a possibilidade de homologação pela Justiça Trabalhista de acordos extrajudiciais entre empresa e empregado (art. 855-B). De forma clara,

estes dispositivos afastam a apreciação pela Justiça trabalhista, contribuindo para a fragilização do acesso à justiça.

Estas mudanças promovidas pela reforma trabalhista impõem, ao mercado de trabalho, um funcionamento dependente da dinâmica capitalista de acumulação, promovendo a (re)mercadorização do trabalho. Mais especificamente, esta ofensiva do capital, que atua por meio do desmantelamento da justiça trabalhista e pela fragilização do princípio basilar de proteção do direito do trabalho, promove a (re)mercadorização menos explícita e direta. Pois, mesmo que, em um caso hipotético, seja promovida uma espécie de reforma que passe a estruturar e regular todos os aspectos da relação de emprego, aumentando as limitações para o uso e disposição da força de trabalho pelo capital, caso o acesso à justiça esteja fragilizado, estes direitos não seriam efetivados. Portanto, não basta a enumeração de direitos. Para que a disposição normativa afete a realidade, os direitos devem dispor de efetividade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A atual fase de acumulação do sistema capitalista, inaugurada após a crise dos anos 1970, se baseia na flexibilidade dos processos de trabalho. Aumenta-se o controle do uso da força de trabalho pelo capital ao mesmo tempo em que se reduzem os custos de trabalho, materializada na adoção de contratos atípicos e inseguros. Embora o papel do Estado se reorganize, no capitalismo, a intervenção do Estado sobre as relações de trabalho é necessária, pois é decorrente da própria garantia da propriedade dos meios de produção. Embora a redução da proteção social e do trabalho possa ocorrer, ela não é completamente ser extinta.

Após a reestruturação da acumulação capitalista nos anos 1970, há uma tendência geral para a adoção de legislações mais flexíveis, que substituam a regulação protetiva do Estado por uma regulação privada, baseada em acordos e negociações. Isso fragiliza o princípio básico do direito do trabalho, o princípio da proteção. As reformas trabalhistas, ao aproximar o trabalho da dinâmica de acumulação capitalista, reduzindo direitos e aumentando o poder de gerenciamento processo de trabalho pelo capital, promovem a (re)mercadorização do trabalho.

A reforma trabalhista brasileira de 2017 possui justamente este espírito. Com a justificativa de reduzir o nível de desemprego e informalidade, foram propostas alterações legislativas que modificam profundamente as relações de emprego no Brasil. Estas mudanças se pautam na ampliação ou liberação do uso de contratos atípicos, flexibilização das formas de remuneração e uso do tempo de trabalho, fragilização de normas de saúde e segurança, assim como provocam redução da efetividade das normas, ao afetar a atuação dos sindicatos e da Justiça do Trabalho.

Portanto, diante de tantas alterações legislativas, um dos aspectos que mais chama atenção é a descaracterização do princípio constitucional de acesso à justiça. Este é violado através da reestruturação do instituto jurídico da justiça gratuita, remodelado de forma desfavorável para o trabalhador. A partir da reforma, o beneficiário da justiça gratuita no processo do trabalho fica atado a diversos encargos econômicos durante e até mesmo após o fim do curso processual. A parte hipossuficiente pode ser obrigada a pagar os honorários periciais, além de ter sido instituído o sistema de sucumbências recíprocas. Por si só, estas mudanças desestimulam a propositura de ações, aumentando a incerteza e os riscos econômicos.

Os dados apresentados mostram, justamente, que houve redução relevante no número de novas ações ajuizadas na justiça do trabalho desde que estas mudanças entraram em vigor. Desde então, as demandas caíram aproximadamente em 34% (TST, 2019). Embora a jurisprudência

ainda não esteja pacificada, os dados falam por si, indicando impactos deletérios para o mercado de trabalho. A reforma trabalhista atendeu uma antiga demanda do patronato, que questionava a quantidade de excessiva de demandas trabalhistas, supostamente decorrente de uma legislação retrógrada, extensa, rígida e paternalista conferindo grande instabilidade jurídica para o país e desestimulando o investimento. No entanto, buscou-se mostrar que o desrespeito sistemático às normas de proteção e segurança do trabalho fazem parte de um padrão de gestão empresarial, pautado no baixo risco de sofrer sanções caso sejam cometidas ilicitudes.

A reforma trabalhista brasileira, portanto, promove uma forma mais sutil e implícita de mercadorização do trabalho. Pois, considerando uma situação em que todos os aspectos da relação de emprego sejam regulados, caso não estejam disponíveis mecanismos para sua efetivação, o direito material fica limitado à letra da lei, sem causar impactos reais. Portanto, os novos mecanismos criados pela Lei n. 13.467/2017 aumentam a possibilidade de eliminação de créditos trabalhistas antes do seu exame pelo Poder Judiciário, afastando o trabalhador da justiça trabalhista.

A reforma trabalhista, por si só, já reduz significativamente o patamar civilizatório mínimo de direitos individuais e sociais trabalhistas que foram construídos ao longo de anos, e que são assegurados pela Constituição Federal de 1988, pelas normas internacionais ratificadas além da legislação vigente até novembro de 2017. E, ainda mais, as mudanças de caráter processual criam mecanismos que tendem a inviabilizar o acesso a direitos líquidos e certos, provocando grandes perdas sociais, econômicas e jurídicas.

REFERÊNCIAS

- ADASCALITEI, Dragos; MORANO, Clemente Pignatti. **Labour market reforms since the crisis: drivers and consequences**. Geneva: ILO, 2015. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_414588.pdf>. Acesso em: 19 jun. 19
- BRASIL. Lei n. 5.584, de 26 de junho de 1970. Dispõe sobre normas de Direito Processual do Trabalho, altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, disciplina a concessão e prestação de assistência judiciária na Justiça do Trabalho, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5584.htm>. Acesso em 19 jun. 19
- BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 19 jun. 19
- BURAWOY, Michael. From Polanyi to Pollyanna: The false optimism of global labor studies. **Global Labour Journal**, Berkeley, v.1, n.2, p. 301-313, 2010. Disponível em <<http://burawoy.berkeley.edu/Marxism/From%20Polanyi%20to%20Pollyanna.pdf>>. Acesso em: 19 jun. 19
- CAMPOS, A. G. Justiça do trabalho e produtividade no Brasil: verificando hipóteses das décadas 1990 e 2000. **Revista da ABET**, v. 17, n. 2, p. 329-347, jul./dez. 2018.
- CAPPELLETTI, M.; GARTH, B. **Acesso à justiça**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1988. Disponível em: <<http://irib.org.br/app/webroot/publicacoes/diversos003/pdf.PDF>>. Acesso em: 19 jun. 19
- CAVALLINI, Marta. Sonegação do FGTS cresce nos 9 meses do ano, diz Ministério do Trabalho. **G1**, 8/11/2018. Disponível em <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2018/11/08/sonegacao-do-fgts-cresce-nos-9-meses-do-ano-diz-ministerio-do-trabalho.ghtml>>. Acesso em: 16 jul. 2019
- CAVALLINI, Marta. Sonegação do FGTS cresce nos 4 primeiros meses do ano, diz Ministério da Economia. **G1**, 31/05/2019. Disponível em <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/05/31/sonegacao-do-fgts-cresce-nos-4-primeiros-meses-do-ano-diz-ministerio-do-trabalho.ghtml>>. Acesso em: 16 jul. 2019
- CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA (CNI). **101 propostas para modernização trabalhista**. Brasília, 2012. Disponível em <<http://www.portaldaindustria.com.br/publicacoes/2013/2/101-propostas-para-modernizacao-trabalhista/>>. Acesso em: 19 jun. 19
- DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela. Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017.
- DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?. **Cad. CRH**, Salvador, v. 24, n. spe1, p. 37-57, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103>

49792011000400004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 19 jun. 19.
<http://dx.doi.org/10.1590/S0103-49792011000400004>.

FILGUEIRAS, V. A. **Estado e direito do trabalho no Brasil**: regulação do emprego entre 1988 e 2008. 2012. 471 f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) - Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2012.

FILGUEIRAS, V. A. Mercado de trabalho e coerção sobre os trabalhadores: Brasil, Reino Unido e o avanço do "moinho satânico". **Revista da ABET**, v. 15, n. 2, p. 107-126, jul./dez. 2016 15.

FILGUEIRAS, V. A.; CARVALHO, S. A. A ocultação do adoecimento laboral no Brasil. In: FILGUEIRAS, V. A. (org.). **Saúde e segurança do trabalho no Brasil**. Brasília: Gráfica Movimento, 2017. Cap. 2, p. 79-120.

FILGUEIRAS, V. A. Reforma reduziu acesso de trabalhador à Justiça. E há candidatos celebrando. **Blog do Sakamoto**, 2018. Disponível em: <
<https://blogdosakamoto.blogosfera.uol.com.br/2018/09/04/reforma-reduziu-acesso-de-trabalhador-a-justica-e-ha-candidatos-celebrando/>>. Acesso em: 25 jun. 19

GALVÃO, Andréia. **Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil**. 2003. 384 p. Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas. Disponível em: <<http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/280199>>. Acesso em: 19 jun. 2019.

KREIN, José Dari. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil : 1990-2005**. 2007. 329p. Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, SP. Disponível em:
 <<http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/285517>>. Acesso em: 19 jun. 2019.

MANZANO, Marcelo; CALDEIRA, Christian Duarte. Dinâmica recente do mercado de trabalho brasileiro ainda nos marcos da CLT. In: KREIN, José Dari; SANTOS, Anselmo Luís dos; GIMENEZ, Denis Maracci (org.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. 1. ed. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018. Cap. 2, p. 69-94 Disponível em:
<https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/LIVRODimensoes-Criticas-da-Reforma-Trabalhista-no-Brasil.pdf>. Acesso em: 19 jun. 2019.

MARX, Karl. **O Capital**: Crítica da economia política. Livro I: O processo de produção do capital. Trad. Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

MYANT, M.; PIASNA, A. Introduction. In: MYANT, M.; PIASNA, A. **Myths of employment deregulation**: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation. Brussels: ETUI, 2017. p. 7-21.

POLANYI, Karl. **A grande transformação**: as origens de nossa época. Lisboa: Edições 70, 2012.

POULANTZAS, Nico. **O Estado, o poder o socialismo**. São Paulo: Paz e Terra, 2015.

PYPER, D.; MCGUINNESS, F. **Employment tribunals after R (Unison) v Lord Chancellor**. Briefing Paper. House of Commons Library, 2018. Disponível em: <
<https://researchbriefings.parliament.uk/ResearchBriefing/Summary/CBP-8296#fullreport>>. Acesso em: 19 jun. 19

ROSSO, Sadi Dal. **O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor.** São Paulo, SP: Boitempo, 2017.

SANTOS, Anselmo Luís dos; GIMENEZ, Denis Maracci. Desenvolvimento, competitividade e a reforma trabalhista. In: KREIN, José Dari; SANTOS, Anselmo Luís dos; GIMENEZ, Denis Maracci (org.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil.** 1. ed. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018. Cap. 1, p. 27-68 Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/LIVRODimensoes-Criticas-da-Reforma-Trabalhista-no-Brasil.pdf>. Acesso em: 19 jun. 2019.

SERRANO-PASCUAL, Amparo; JEPSEN, Maria. Introduction: the political reinvention of work in times of crisis. In: SERRANO-PASCUAL, Amparo; JEPSEN, Maria (org.). **The Deconstruction of Employment as a Political Question.** Switzerland: Palgrave Macmillan, 2018. Cap. 1, p. 1-29.

STANDING, Guy. Understanding the Precariat through Labour and Work. **Development and Change**, 2014, 983-980. doi:10.1111/dech.12120

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO (TRT-2). RECURSO ORDINÁRIO: 1000091-23.2018.5.02.0435. Relatora: Maria de Lourdes Antonio. ConJur. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/justica-gratuita-nao-impede-condenacao.pdf>>. Acesso em: 19 jun. 19.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO (TRT-10). ACÓRDÃO: TRT MS 0000633-80.2018.5.10.0000. Relator: Desembargador Grijalbo Fernandes Coutinho. ConJur. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/trt-10-afasta-cobranca-custas-acao.pdf>>. Acesso em 19 jun. 19.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Assuntos mais recorrentes nas Varas do Trabalho:** casos novos, ano de 2017. 2017. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/18640430/9d3eb90e-0d53-4a15-aa67-f8b941be345f>>. Acesso em: 16 jul. 19

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Assuntos mais recorrentes nas Varas do Trabalho:** casos novos, ano de 2018. 2018. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/18640430/7caa1435-2844-075b-5a69-ea1ab0072848>>. Acesso em: 16 jul. 19