



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO E PESQUISA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO REGIONAL**

VILANI SULPINO DA SILVA

**REFORMA TRABALHISTA E DESENVOLVIMENTO REGIONAL:
FUNCIONALIDADES DO CONTRATO INTERMITENTE NA CIDADE DE
CAMPINA GRANDE/PB**

CAMPINA GRANDE – PB

2021

VILANI SULPINO DA SILVA

**REFORMA TRABALHISTA E DESENVOLVIMENTO REGIONAL:
FUNCIONALIDADES DO CONTRATO INTERMITENTE NA CIDADE DE
CAMPINA GRANDE/PB**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), como requisito para obtenção do título de Mestra em Desenvolvimento Regional. Área de concentração: Planejamento Urbano e Regional. Linha de pesquisa: Estado, Planejamento, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional.

Orientador: Prof. Dr. Leonardo de Araújo e Mota.

CAMPINA GRANDE – PB

2021

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

S586r Silva, Vilani Sulpino da.
Reforma trabalhista e desenvolvimento regional
[manuscrito] : funcionalidades do contrato intermitente na
cidade de Campina Grande/PB / Vilani Sulpino da Silva. -
2021.
129 p.

Digitado.
Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Regional) -
Universidade Estadual da Paraíba, Pró-Reitoria de Pós-
Graduação e Pesquisa , 2021.
"Orientação : Prof. Dr. Leonardo de Araújo e Mota ,
Departamento de Ciências Sociais - CEDUC."
1. Reforma trabalhista. 2. Economia política. 3.
Desenvolvimento regional. I. Título

21. ed. CDD 344.01

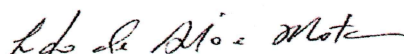
VILANI SULPINO DA SILVA

REFORMA TRABALHISTA E DESENVOLVIMENTO REGIONAL:
FUNCIONALIDADES DO CONTRATO INTERMITENTE NA CIDADE DE CAMPINA
GRANDE/PB

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), como requisito para obtenção do título de Mestra em Desenvolvimento Regional. Área de concentração: Planejamento Urbano e Regional. Linha de pesquisa: Estado, Planejamento, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional.

Aprovada em: 30/09/2021.

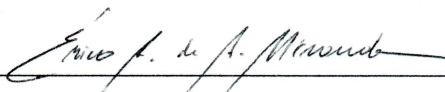
BANCA EXAMINADORA



Prof. Dr. Leonardo de Araújo e Mota (Orientador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Dr. José Luciano Albino Barbosa
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Dr. Érico Alberto de Albuquerque Miranda
Universidade Federal de Campina Grande (UFCG)

“Quanto mais máquinas e quanto menos trabalho humano, melhor. Só que tem um limite: capitalismo sem trabalho humano não gera mais-valia. Não é possível o capitalismo se reproduzir sem trabalho humano.” (ANTUNES *apud* HERMANSON, 2019).

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, meu único e verdadeiro amigo, que permitiu o início e a conclusão deste trabalho.

Aos meus pais pelo apoio de sempre.

Ao meu orientador, Professor Doutor Leonardo de Araújo e Mota que com extrema paciência, competência, saber científico e ajuda constante, tornou possível este momento. Serei eternamente grata!

Aos demais professores do PPGDR pelo respeito, dedicação e por todo conhecimento compartilhado.

Aos professores doutores membros da banca, senhores José Luciano Albino Barbosa e Érico Alberto de Albuquerque Miranda, por aceitarem gentilmente fazer parte da banca de avaliadores e que foram fundamentais para a finalização deste trabalho.

Aos colegas da turma 2019 que compartilharam momentos de descontração, de ansiedade, angústia, mas também, conhecimento e experiências interessantes durante os debates promovidos. Sucesso a todos!

Para todos aqueles que contribuíram de alguma forma para que fosse possível finalizar este ciclo, meus sinceros agradecimentos.

RESUMO

A implementação da recente reforma trabalhista no Brasil representou uma das etapas de transformação do capitalismo contemporâneo, tendo como principal justificativa a necessidade de "modernizar" as relações trabalhistas. Ao propor tal alteração na legislação, o governo federal estimava um expressivo aumento nos empregos formais, em dois anos. Embora o índice de desemprego tenha diminuído, ainda que não se possa atribuir essa redução à reforma, o total de ocupados representou um diminuto contingente de trabalhadores, em 2019, ficando muito abaixo do esperado. Esta pesquisa tem como objetivo analisar a reforma trabalhista na perspectiva de geração de emprego e elemento de mudança nas relações de trabalho, com ênfase na funcionalidade do Contrato Intermitente em Campina Grande-PB. O atendimento a esse objetivo requereu o desenvolvimento de um estudo qualitativo, bibliográfico e de campo, cujos dados foram obtidos a partir da literatura produzida sobre o assunto e de entrevistas semiestruturadas aplicadas com alguns atores sociais representantes de entidades de classe dos trabalhadores. Concluiu-se, a partir da fala dos depoentes, que a reforma trabalhista com o Contrato Intermitente representa um retrocesso ao século XIX (uma espécie de escravidão contemporânea, em analogia ao período escravocrata), com efeitos deletérios no que concerne às relações de trabalho e ao rendimento salarial.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Economia Política. Desenvolvimento Regional.

ABSTRACT

The implementation of the recent labor reform in Brazil represented one of the stages of transformation of contemporary capitalism, having as main justification the need to "modernize" labor relations. By proposing such a change in legislation, the federal government estimated a significant increase in formal jobs in two years. Although the unemployment rate has decreased, although this reduction cannot be attributed to the reform, the total number of employed persons represented a small contingent of workers, in 2019, being much lower than expected. This research aims to analyze labor reform from the perspective of job creation and element of change in labor relations, with emphasis on the functionality of the Intermittent Contract in Campina Grande-PB. Attendance to this objective required the development of a qualitative, bibliographic and field study, whose data were obtained from the literature produced on the subject and from semi-structured interviews applied with some social actors representing workers' class entities. It was concluded, from the speech of the respondents, that the labor reform with the Intermittent Contract represents a retrogression to the nineteenth century (a kind of contemporary slavery, in analogy to the slave period), with deleterious effects on labor relations and wage income.

Keywords: Labor Reform. Political Economy. Regional Development.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1	- Evolução da taxa de desemprego - 2017.....	43
Tabela 1	- Taxa de desocupação entre 2003 e 2019.....	44
Tabela 2	- Saldo anual de emprego entre os exercícios de 2017 a 2019.....	60
Figura 2	- Ouvidoria CAGED.....	61
Figura 2	- Ouvidoria CAGED.....	77
Tabela 3	- Trabalho Intermitente – Ranking do saldo das 10 maiores ocupações – 2017 a 2019.....	78

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
BNDES	Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNC	Conselho Nacional do Café
CNI	Confederação Nacional da Indústria
CNPJ	Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
DCT	Departamento de Correios e Telégrafos
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
DNT	Departamento Nacional do Trabalho
DOU	Diário Oficial da União
DSR	Descanso Semanal Remunerado
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
EPI	Equipamento de Proteção Individual
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
FIEPB	Federação das Indústrias do Estado da Paraíba
FIESP	Federação das Indústrias do Estado de São Paulo
FIRJAN	Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ME	Ministério da Economia
MEI	Microempreendedor Individual
MP	Medida Provisória
MST	Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
MTIC	Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONG	Organização Não Governamental

ONU	Organização das Nações Unidas
OSCIP	Organização da Sociedade Civil de Interesse Público
PASEP	Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público
PDV	Plano de Demissão Voluntária
PIB	Produto Interno Bruto
PIS	Programa de Integração Social
PL	Projeto de Lei
PLC	Projeto de Lei da Câmara
PT	Partido dos Trabalhadores
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
RFB	Receita Federal do Brasil
RFFSA	Rede Ferroviária Federal S/A
RGPS	Regime Geral da Previdência Social
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
STF	Supremo Tribunal Federal
SUDENE	Superintendência do Desenvolvimento do Nordeste
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	12
2	MUTAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO NO CONTEXTO DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA.....	16
2.1	Dimensões do trabalho no espaço e no tempo: de ato punitivo ao processo de valorização.....	16
2.2	Transformações na organização do trabalho no processo de reestruturação produtiva.....	19
2.3	Organizações sindicais: as lutas de classe no processo de valorização do trabalho.....	24
2.4	Da regulamentação ao processo de contrarreforma dos direitos trabalhistas....	28
3	REFORMA DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA PELA LEI Nº 13.467/2017 E REGULAMENTAÇÃO DO CONTRATO INTERMITENTE.....	35
3.1	O contexto das reformas institucionais como fator de reestruturação de programas neoliberais.....	35
3.2	Lei nº 13.467/2017: principais mudanças na legislação trabalhista.....	38
3.3	O Contrato Intermitente: aspectos jurídicos, econômicos e sociais de sua regulamentação.....	50
4	DESENHO DA PESQUISA, EXPOSIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS. 63	
4.1	Desenho metodológico da pesquisa.....	63
4.1.1	<i>Caracterização da pesquisa.....</i>	<i>63</i>
4.1.2	<i>Delimitação do campo e seleção dos sujeitos da pesquisa.....</i>	<i>64</i>
4.1.3	<i>Definição das fontes e instrumentos de coleta de dados.....</i>	<i>65</i>
4.1.4	<i>Descrição do procedimento de análise dos dados.....</i>	<i>66</i>
4.2	Exposição e análise dos resultados.....	67
4.2.1	<i>O mundo do trabalho em Campina Grande: da expansão algodoeira ao processo de reestruturação produtiva.....</i>	<i>68</i>
4.2.2	<i>Perfil dos entrevistados.....</i>	<i>73</i>
4.2.2.1	<i>Sindicato dos Comerciantes de Campina Grande.....</i>	<i>79</i>
4.2.2.2	<i>Sindicato dos Trabalhadores do Ensino Privado.....</i>	<i>80</i>
4.2.2.3	<i>Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil.....</i>	<i>81</i>
4.2.2.4	<i>Sindicato dos Trabalhadores da Indústria do Vestuário.....</i>	<i>81</i>

4.2.2.5	<i>Sindicato dos Vigilantes de Campina Grande.....</i>	<i>82</i>
4.2.3	<i>Categorias de análise.....</i>	<i>84</i>
4.2.3.1	<i>1ª Categoria - Opinião e referências sobre a reforma trabalhista.....</i>	<i>84</i>
4.2.3.2	<i>2ª Categoria - Sindicato e sociedade no debate sobre a reforma trabalhista.....</i>	<i>91</i>
4.2.3.3	<i>3ª Categoria - Imposto sindical e homologação da rescisão contratual.....</i>	<i>93</i>
4.2.3.4	<i>4ª Categoria - Honorários de sucumbência e ações judiciais.....</i>	<i>98</i>
4.2.3.5	<i>5ª Categoria - Informação, vantagens/desvantagens, adesão e repercussão do Contrato Intermitente na geração de emprego na cidade de Campina Grande.....</i>	<i>100</i>
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	<i>110</i>
	REFERÊNCIAS.....	<i>113</i>
	APÊNDICE A – ROTEIRO ENTREVISTA.....	<i>126</i>

1 INTRODUÇÃO

A crise que afeta a economia brasileira desde o ano de 2014 delineou uma realidade de crescente desemprego, refletindo no aumento da força de trabalho subutilizada (desocupados, desalentados e subocupados), avanço desordenado da informalidade, que compromete a renda e a assistência do indivíduo, desequilíbrio na arrecadação tributária e consequente redução na oferta de bens e serviços à sociedade, só para mencionar alguns dos problemas que o País enfrenta desde então.

O cenário em questão é propício para o robustecimento do discurso neoliberal de necessidade de corte de investimentos sociais e implementação de medidas de austeridade para a retomada do crescimento e o enfrentamento do desemprego, entre as quais se insere a reforma trabalhista.

Aprovada em tempo célere por intermédio da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (BRASIL, 2017a), a reforma representou uma espécie de reedição da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instrumento que reúne toda a legislação laboral brasileira existente à época aprovado e sancionado pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (BRASIL, 1943), e teve como propósitos mais contundentes os de flexibilizar as relações entre empregados e empregadores, sob os argumentos da necessidade de atualizar e modernizar essas relações, e reduzir os índices de desemprego, com a consequente expansão da economia que a reforma provocaria e o emprego informal, em razão da redução dos custos com os trabalhadores.

Tendo em vista a importância do diploma laboral como marco da consagração dos direitos dos trabalhadores, que viriam a ser ampliados com a promulgação das constituições posteriores, considera-se que a implementação da mudança careceu do debate democrático necessário à legitimação da novel legislação, ainda que a flexibilização trabalhista, a regulamentação de pontos antes pouco explorados e a formalização de novas práticas contratuais tenham desencadeado em sua vigência várias discussões de âmbito jurídico, econômico e social. Segundo seus defensores, no entanto, as discussões por uma reforma que permitisse flexibilização na jornada de trabalho, na remuneração, e possibilitasse a implementação de modalidades contratuais, com a ampliação da negociação direta, ocorrem desde 1990, com os avanços da autorregulação do mercado instituída pela racionalidade do neoliberalismo.

No âmbito da regulamentação, destaca-se a criação de uma modalidade contratual que sempre existiu na informalidade: o Contrato Intermitente - contrato atípico, volátil e precário que condiciona a remuneração ao trabalho efetivamente executado. As condições vinculadas a

essa modalidade de contratação são determinadas pela demanda do trabalho e não pela vinculação ao emprego.

As complexas mudanças produzidas pela reforma trabalhista, ao ferirem de morte as conquistas trabalhistas de mais de meio século, sacrificando os direitos dos trabalhadores em prol dos interesses do patronato, mais especificamente da classe capitalista, tingiram-se com as cores de uma contrarreforma trabalhista. Em economias periféricas e semiperiféricas, a adoção de medidas de austeridade resulta na conversão aos princípios excludentes do capitalismo flexível.

Sendo assim, ao analisar o contexto da crise no mercado de trabalho e a implementação da reforma trabalhista, em especial com o Contrato Intermitente, objeto principal deste trabalho, foi possível identificar ou constatar contradições entre a urgente adequação à modernização trabalhista e a situação real da classe trabalhadora.

Nesse contexto, considerando-se a retórica de que a manutenção de um trabalhador sem a atualização e modernização da legislação protetiva das relações de trabalho onera substancialmente a Folha de Pagamento das empresas, dificultando a obtenção das vantagens competitivas necessárias ao enfrentamento da concorrência nacional/internacional, que incluem, entre outras medidas, a busca constante do aumento da produtividade social do trabalho, e que a flexibilização da legislação trabalhista seria a solução para a retomada do desenvolvimento econômico, questiona-se: A flexibilização das relações trabalhistas, promovida a partir da implementação da Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a), produziu os efeitos esperados?

Visando iluminar referido questionamento, desenvolveu-se uma pesquisa destinada a atingir o seguinte objetivo geral: Analisar a reforma trabalhista na perspectiva de geração de emprego, seus reflexos e implicações como elemento de mudança nas relações de trabalho, a partir da utilização do Contrato Intermitente na cidade de Campina Grande-PB.

Com o intuito de delimitar as etapas a serem percorridas rumo à concretização do objetivo geral, elaboraram-se os seguintes objetivos específicos; (i) Sistematizar os dados secundários e a fundamentação teórica acerca das recentes mudanças no mundo do trabalho a partir do capitalismo flexível e do neoliberalismo; (ii) Observar as consequências da Reforma Trabalhista no Brasil decorrentes da provável precarização da relação de trabalho e da espoliação dos direitos trabalhistas, com base na literatura específica e pesquisa empírica; e (iii) Analisar a aplicação do Contrato Intermitente e seus efeitos vinculados à ideia de geração de emprego, de acordo com a percepção dos entrevistados que compõem as categorias apresentadas na metodologia.

O interesse por essa temática nasceu da constatação de que a reforma trabalhista implementou grandes mudanças no âmbito das relações de trabalho e na organização sindical que afetam todos os trabalhadores, entre os quais esta pesquisadora, que sentiu necessidade de observar os impactos dessas mudanças na percepção dos sindicatos da classe dos trabalhadores, uma vez que atuam na defesa e preservação dos interesses coletivos ou individuais de diversas categorias e que se veem diante de um intenso processo de enfraquecimento de ação sindical e de precarização do trabalho, e se as principais mudanças articuladas pela desregulamentação foram capazes de contornar a crítica situação de desemprego que em 2017 atingiu 13 milhões de pessoas e a expressiva informalidade que atinge o País, como os defensores da iniciativa argumentaram que aconteceria.

Trata-se esta investigação de um estudo de natureza qualitativa, bibliográfico e de campo, que utilizou a técnica da entrevista semiestruturada para obtenção dos dados dos representantes dos sindicatos da classe dos trabalhadores sobre a funcionalidade do Contrato Intermitente na Cidade de Campina Grande. Os sujeitos envolvidos foram contatados entre fevereiro e março de 2020 e entre julho de 2020 e fevereiro de 2021. O intervalo entre os contatos justifica-se pelas medidas de isolamento social impostas como meio de enfrentamento da covid-19, declarada em 11 de março de 2020 pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como pandemia.

Os frutos desta pesquisa podem ser visualizados ao longo de cinco capítulos, inaugurados por esta introdução, que apresenta o delineamento da investigação desde o questionamento norteador de seu desenvolvimento até o formato utilizado para a distribuição dos resultados obtidos e devidamente sistematizados.

No capítulo 2 discorre-se sobre as transformações no mundo do trabalho desencadeadas na esteira da reestruturação produtiva, iniciando-se a abordagem com um olhar sobre as diversas roupagens que o trabalho assume ao longo de sua existência, visualizado em seus extremos como castigo e fonte de riqueza e de realização pessoal. Na sequência, descrevem-se as especificidades do processo de estabilização do modelo flexível do trabalho industrial pós-fordista no âmbito do novo contexto da acumulação flexível, apresentam-se os sindicatos como atores relevantes na resistência aos avanços inclementes do capital sobre o trabalho e aborda-se a adoção de programas de reformas institucionais indispensáveis à adequação ao sistema de desregulamentação das relações de trabalho e das normas trabalhistas para atender às novas exigências do capital.

No capítulo 3 analisa-se inicialmente a trajetória das conquistas protetivas sociais desde a publicação da CLT (BRASIL, 1943) até o contexto das reformas neoliberais, destacando-se

os impactos das estratégias de flexibilização sobre esse fenômeno. Segue-se abordando a reforma da legislação trabalhista promovida pela Lei nº 13.467/2017 para, ao final, discorrer sobre a regulamentação do Contrato Intermitente no plano macro e microrregional, apresentando uma reflexão crítica de suas implicações jurídicas, econômicas e sociais.

No capítulo 4 descrevem-se inicialmente os procedimentos metodológicos adotados nesta investigação para o alcance do objetivo de analisar a reforma trabalhista na perspectiva de geração de emprego, seus reflexos e implicações como elemento de mudança nas relações de trabalho, a partir da utilização do Contrato Intermitente na cidade de Campina Grande-PB. Em seguida expõem-se os resultados obtidos, iniciando-se com um breve histórico sobre o desenvolvimento econômico a partir de 1940 em Campina Grande, cidade em que a pesquisa se realiza, que passa também pela contextualização da precarização que se dissemina pelo País desde os anos 1990, com a intensificação dos avanços da reestruturação produtiva. A seguir, traça-se um breve perfil das organizações sindicais participantes, para só então proceder à apresentação e análise dos resultados propriamente ditos, com base nas categorias de análise descritas no subcapítulo 4.1.4.

No derradeiro capítulo tecem-se algumas considerações a título de encerramento.

2 MUTAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO NO CONTEXTO DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA

Em um cenário de crise do capital como o que se projetava em 1970, a reestruturação produtiva surge como resposta à necessidade de um novo modelo de desenvolvimento que assegure a continuidade do modo de produção capitalista, promovendo transformações significativas na organização laboral, traduzidas em flexibilização, precarização, fragmentação e terceirização das formas de trabalho, que resultaram em desemprego estrutural, redução de salários e desregulamentação do trabalho, entre outros prejuízos.

Neste capítulo, discorre-se sobre as transformações no mundo do trabalho desencadeadas na esteira da reestruturação produtiva, iniciando-se a abordagem com um olhar sobre as diversas roupagens que o trabalho assume ao longo de sua existência, visualizado em seus extremos como castigo e fonte de riqueza e de realização pessoal. Na sequência, descrevem-se as especificidades do processo de estabilização do modelo flexível do trabalho industrial pós-fordista no âmbito do novo contexto da acumulação flexível, apresentam-se os sindicatos como atores relevantes na resistência aos avanços inclementes do capital sobre o trabalho e aborda-se a adoção de programas de reformas institucionais indispensáveis à adequação ao sistema de desregulamentação das relações de trabalho e das normas trabalhistas para atender às novas exigências do capital.

2.1 Dimensões do trabalho no espaço e no tempo: de ato punitivo ao processo de valorização

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas por meio da Resolução nº 217 A III, em 10 de dezembro de 1948 (NAÇÕES UNIDAS BRASIL, 1948), em seu artigo 23º estabelece que todos os indivíduos têm direito ao trabalho, realizado em condições dignas e remunerado de igual forma, assegurando-lhes ao mesmo tempo o direito de defender seus interesses nesse campo mediante fundação e/ou filiação em sindicatos:

Artigo 23º

1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à protecção contra o desemprego.
2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.
3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de protecção social.

4. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses.

A inscrição do trabalho como direito universal foi precedida de uma história de lutas, revoluções e movimentos que se inicia com o surgimento do homem, ser de necessidades ilimitadas cuja satisfação exigia que estivesse sempre ocupado com a própria sobrevivência, mas não se encerra nessa conquista, porquanto parte da realidade estrutural e das contradições que configuram a relação capital *versus* trabalho na dinâmica organizativa do sistema capitalista, em caráter global.

No trajeto evolutivo percorrido pelo trabalho, identificam-se pelo menos três concepções atribuídas a esse fenômeno próprio da existência da condição humana: trabalho como imposição/punição, trabalho como objeto de fruição e gozo e trabalho como direito, cada uma dessas forjada na esteira dos interesses econômicos, políticos e ideológicos predominantes à época.

A visão do trabalho como algo negativo, desagradável, amparada na procedência etimológica da palavra do latim *tripalium*, designativo de “[...] um instrumento de tortura constituído de três estacas de madeira bastante afiadas e que era comum em tempos remotos na região europeia” (TRABALHO, 2021), posteriormente apropriada pelo francês como *travailler*, termo indicativo do sentimento de dor ou sofrimento provocado pela prática de atividade de difícil realização ou extenuante, e no livro bíblico do Gênesis, que descreve a expulsão de Adão e Eva do paraíso e a conseqüente condenação a tirar da terra o sustento pela via do trabalho (BÍBLIA..., 1950), para além das divergências doutrinárias que não compete a este trabalho analisar, tem integrado as lições acadêmicas que se debruçam sobre a história laboral.

Na Antiguidade Clássica, as atividades manuais ou “braçais” eram consideradas indignas, subalternas e tratadas com desprezo na sociedade grega, que impunha seu cumprimento aos prisioneiros de guerra devidamente escravizados, aos endividados, aos membros desfavorecidos da população que aceitavam trocar sua força de trabalho por alimento em tempos de colheita e às mulheres, no caso de artesanatos diversos. As cidades romanas diferenciam-se ao utilizar escravos não apenas nas atividades domésticas ou rurais, mas também como profissionais especializados em diversas áreas do conhecimento, a exemplo da arquitetura, da música, da gramática.

Um breve olhar lançado à Mitologia grega permite que se identifique a presença do trabalho concebido como punição para as transgressões cometidas pelos mortais em diversas lendas, contrapondo-se aos feitos espetaculares de deuses e semideuses como Hércules, que

empregou sua força descomunal no desempenho de doze tarefas de risco, de cujo nome derivou o adjetivo hercúleo, ainda bastante utilizado para qualificar trabalhos aparentemente impossíveis de realizar. Ornellas e Monteiro (2006) apontam os exemplos mais conhecidos dessa concepção de trabalho:

Realmente não foram raros os casos em que o trabalho foi imposto pelos deuses como castigo aos erros e transgressões de seres humanos. Os mais conhecidos referem-se a Sísifo e às Danaides. Sísifo foi condenado a empurrar uma grande pedra até o cume de um monte. A pedra rolava de novo até a base da elevação e Sísifo era obrigado a repetir a tarefa indefinidamente. Parece claro que o castigo residia na inutilidade do trabalho feito. Por esse motivo até hoje usa-se a expressão “Trabalho de Sísifo” para significar qualquer tarefa inútil, destituída de sentido. As Danaides, mulheres que assassinaram seus maridos, foram condenadas a passar o resto de suas vidas tentando encher de água um tonel sem fundo [...]. (p. 552)

A concepção do trabalho como objeto de fruição e gozo diz respeito ao exercício das atividades intelectuais, artísticas, especulativas ou políticas pelas elites dominantes nas civilizações grega e romana, ainda na Idade Antiga. Libertos da prisão que a imposição do trabalho fatalmente acarretaria pela sua condição de homens livres, dedicavam-se unicamente à contemplação do belo e do eterno e ao ócio, aqui tomado em seu sentido de tempo destinado ao aperfeiçoamento do autoconhecimento e ao conseqüente desenvolvimento da virtude (ALBORNOZ, 1988).

Adentrando a Idade Média, marcada pelo ocaso do Império Romano ocidental, depara-se com um modo de produção em alguns aspectos semelhante à escravidão, exceto pelo fato de que os trabalhadores nesse período da história da civilização eram livres: a servidão. Nesse modelo de organização social, os servos trabalhavam a vida inteira nas terras dos donos dos feudos para sustentar-se e ao senhor feudal, ao rei e à Igreja, respectivamente com o pagamento das obrigações feudais, dos impostos e do dízimo.

Uma nova concepção do trabalho, dessa vez como “redentor de pecados” (SANTOS, 2000) se desenvolve nesse período, disseminada pelo cristianismo, que preconizava a pobreza como oportunidade para a prática da caridade pelos ricos. O resultado desse incentivo ao assistencialismo foi o aumento exagerado no número de mendigos, contingente que reunia pessoas desvalidas, doentes, mas também camponeses ocupados que migravam para as cidades para fugir à permanência forçada nas terras dos senhores feudais e não encontravam quem os empregassem, a não ser em condições de extrema precariedade, vislumbrando na mendicância às vezes a única alternativa de sobrevivência.

A história do trabalho na Idade Média é marcada pelas Corporações de Ofícios, instituições que surgiram em decorrência de transformações nos cenários social, político e

econômico europeu, a exemplo de crescimento populacional – que representou aumento da oferta de mão de obra e impulsionou o desenvolvimento do comércio, inclusive de exportação, resultando em crescimento econômico -, aperfeiçoamento das técnicas agrícolas, urbanização e surgimento da burguesia, só para mencionar as mais conhecidas, e congregavam artesãos e comerciantes especializados em determinada atividade, que eram respeitados, gozavam de certos privilégios e tinham autonomia para estabelecer como funcionaria o mercado e quem e o que poderia ser comercializado, os preços praticados e os lucros auferidos, determinando inclusive a quantidade e a qualidade dos produtos disponibilizados, exercendo, dessa forma, controle sobre a produção e protegendo-se contra a concorrência. Segundo Castel (2005), os Ofícios consistiam em forma regulada de organização do trabalho, em oposição à forma forçada, únicas existentes à época.

A manufatura, forma de produção característica da Idade Moderna, substituiu o artesanato, e o trabalho até então exercido pelos artesãos, comerciantes e servos sob a proteção das corporações, que privilegiavam o interesse coletivo em detrimento dos individuais, é novamente ressignificado. Assim, em vez de continuar a se cobrir com a roupagem de atividade capaz de redimir pecados, passa a ostentar as vestes de elemento central da criação da riqueza e fundador da sociabilidade humana.

Na sociedade capitalista nascente, o trabalho passa a ser comercializado como qualquer mercadoria, e os operários – trabalhadores das fábricas, crias da Revolução Industrial, - são obrigados a cumprir longas e extenuantes jornadas de trabalho em troca de salários que não suprem sequer suas necessidades mais elementares.

À medida que a história avança em anos, cresce a insatisfação dos operários com essa realidade e proliferam os confrontos com os patrões por mais justas condições de trabalho. De conquista em conquista, o trabalho, agora como direito, reconfigura-se como fonte de segurança, pertencimento, valorização e possibilidade de viver de forma digna.

Mas as lutas continuam, até que os direitos bravamente conquistados vão sendo reduzidos por meio de reestruturações na organização do trabalho defendidas como indispensáveis para a manutenção do modo de produção vigente, e é sobre essas transformações que se debruça o próximo subcapítulo.

2.2 Transformações na organização do trabalho no processo de reestruturação produtiva

Neste subtópico, contextualiza-se a expansão das formas de flexibilização a partir das transformações no mercado de trabalho observadas no processo de acumulação flexível.

Para Harvey (2016), contrapondo-se frontalmente ao rigor do fordismo, que veio a substituir, e amparada na maleabilidade dos processos e mercados laborais, das mercadorias e modelos de consumo, a acumulação flexível caracteriza-se “[...] pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional” (p. 140).

Trata-se de nova produção capitalista, descentralizada, que estabelece novas determinações na instância do trabalho e do emprego. Tendendo a novos padrões de regulamentação e intensificando as estratégias de gestão da força de trabalho a partir da terceirização, a transição para a acumulação flexível, em um momento de pressões competitivas e luta por melhor controle do trabalho, atendeu a um novo paradigma de desenvolvimento no âmbito da trajetória de perpetuação do capitalismo (HARVEY, 2016).

Capitalismo é o sistema econômico que justifica o desenvolvimento a partir da acumulação da riqueza e da proteção da propriedade privada dos meios de produção. Em um contexto de crise, como o da desregulamentação do mercado financeiro que atingiu em cheio o capitalismo financeiro (século XX), terceira fase do capitalismo – as duas primeiras foram o capitalismo comercial (cujo modelo econômico era o mercantilismo) e o capitalismo industrial (cujo modelo econômico era o liberalismo econômico) -, passa a introduzir outros modelos de crescimento econômico (BRESSER-PEREIRA, 2010).

A flexibilização na organização social do trabalho acompanha as mutações decorrentes do desenvolvimento tecnológico e os impactos da economia globalizada. Reflete para o trabalhador a necessidade de se adequar às exigentes flutuações do mercado. O perfil desse trabalhador se modificou como resposta à rigidez da burocracia fordista, dando lugar a um novo profissional: polivalente, criativo, sempre disponível e com potencial capacidade de executar atividades diversificadas, com eficácia e produtividade. Essas são algumas das características que o mercado de trabalho exige dos novos colaboradores.

Um contexto de flexibilização do trabalho não tem necessariamente atrelado a si a execução da atividade e a normatização laboral em condições progressivas de precarização, com prejuízos para a qualidade de vida e de trabalho dos indivíduos. Afinal, em situações em que a inserção no mercado de trabalho de jovens com pouca qualificação e nenhuma outra experiência ou de trabalhadores com histórico profissional, porém sem a qualificação necessária para ocupação de outra atividade, a implantação de uma jornada flexível, condicionada ao estabelecimento de regras para que não caracterize burla à legislação trabalhista, pode ser uma alternativa imediata para minimizar o desemprego (SASTRE, 2019).

Em circunstâncias difíceis, como as em que se vivenciam crises econômicas, a flexibilização representa uma estratégia para garantir a estabilidade no emprego e evitar demissões em massa, mediante a proposição de ajustes na jornada de trabalho (com a consequente redução salarial).

As formas flexíveis de trabalho tendem a levar à precarização quando promovem a instabilidade no emprego, na remuneração, e expõem os trabalhadores ao desempenho de suas atividades em condições de insalubridade ou periculosidade, sem a observância das normas de segurança do trabalhador e sem amparo previdenciário e social.

No contexto do processo de reestruturação produtiva, a exigência de que as empresas fossem mais competitivas em razão do aumento da concorrência, mediante a melhoria da qualidade e variabilidade de produtos e serviços, e o avanço tecnológico viabilizaram a flexibilização e o surgimento de novas morfologias e mutações do trabalho, a exemplo da *uberização*, termo que deriva da plataforma de transportes *Uber*, mas que a interpretação social associa a processo no qual as relações de trabalho são cada vez mais individualizadas e invisibilizadas, e o assalariamento e a exploração cada vez mais encobertos (ANTUNES, 2018).

Tais mudanças constituem a essência da relação capital *versus* trabalho, que se estabelece na base produtiva da Primeira Revolução Industrial e se mantém na Quarta Revolução (marcada pela robotização, automação, combinada com a independência do trabalho humano - desregulamentado e de relações remodeladas - e a supressão de postos de trabalho), alterando significativamente o sistema de produção e a vida social e empregatícia do novo proletariado a partir da convergência de tecnologias digitais, de que se vale como instrumento de dominação virtual.

A associação entre tecnologia e reestruturação produtiva é inevitável: as transformações no sistema capitalista criaram novos hábitos e padrões de desenvolvimento tecnológico. No âmbito empresarial, provocaram investimentos substanciais em inovações na produção e captação de clientes, que simplificaram o processo produtivo e complexificaram as relações de trabalho. A automação implicou a eliminação de alguns postos de trabalho e a otimização de outros, possibilitando o aumento da capacidade produtiva, que por sua vez exigiu dos trabalhadores expansão da jornada de trabalho e melhoria no desempenho produtivo. Para a condução dos novos processos produtivos, as empresas precisavam de profissionais e equipes qualificadas, multicapacitadas e multifuncionais, o que as levou a dispensar trabalhadores não especializados e cujo desempenho não atendia às novas demandas. Nascia então o paradoxo entre os benefícios apregoados do progresso tecnológico e o aumento do desemprego, do trabalho informal e dos empregos precários. Diante deste contexto, observa-se que o

desemprego intensifica-se diante do desenvolvimento do progresso técnico, através do qual as empresas buscam incessantemente a valorização do capital, ou seja, o aumento significativo do lucro, debilitando a situação dos trabalhadores (MATTOSO, 2000).

Ainda em Antunes (2018), a terceirização manifesta-se também como processo de precarização (ganhou relevância com a reforma trabalhista ao ampliar a atividade-fim), especialmente no crescente mercado de prestação de serviço (com destaque aos serviços tecnológicos), constituído legalmente ou quando o serviço é executado precariamente, transferindo bolsões de trabalhadores para os empregos informais (empregado sem carteira assinada), sem a proteção previdenciária e assistencial assegurada aos trabalhadores formais.

Ante o dinamismo do capitalismo flexível refletido no contexto da modernização das relações contratuais de trabalho e nas mutações sociais advindas do modelo político e econômico neoliberal, a política econômica envereda pela prática da ampla privatização, bastante difundida no Brasil a partir de 1990, durante o mandato do ex-presidente Fernando Henrique Cardoso.

Os apoiadores dessa prática, que se encontra a serviço de reformas liberalizantes promotoras da desregulamentação dos recursos financeiros mediante a transferência da propriedade do público para o privado, defendem que a utilização de recursos provenientes da alienação de ativos estatais e concessões de serviços públicos no abatimento de dívidas tem efeito significativo sobre a redução ou contenção do crescimento da dívida pública, possibilitando a manutenção do reequilíbrio fiscal, macroeconômico e a eficiência produtiva.

Essa prática de “enxugamento” das empresas estatais por reestruturação produtiva traduz-se na extinção dos contratos e do vínculo institucional com as antigas estatais. No aspecto técnico-funcional, os motivos de desligamento podem compreender aposentadoria e Plano de Demissão Voluntária (PDV), em que o trabalhador é incentivado a solicitar o afastamento remunerado de suas atividades para usufruir dos benefícios de uma previdência social e/ou privada ou sua efetiva demissão.

Ao ser analisado o aspecto subjetivo, esses trabalhadores tornam-se vulneráveis às pressões impostas por seus superiores para que se afastem. Nesse contexto, coagidos pela situação e fragilizados ante a insegurança acerca das perspectivas de recomeço, acabam por infringir as regras de solidariedade mútua, o que contribui para a intensificação da competitividade e a exacerbação do individualismo, enquanto a capacidade produtiva diminui diante da tensão e da incerteza em relação ao futuro profissional. A manutenção do sustento familiar é a parte mais preocupante do reflexo social e precarizante da flexibilização (SENNETT, 2009).

As ações relacionadas aos impactos da globalização econômica e das inovações tecnológicas descortinam um novo futuro para as transformações no mercado de trabalho. A análise conjuntural em Cunha Junior ([2019]) reproduz uma discussão de fórum tripartite em que os sindicatos, os movimentos sociais e o poder público devem se manifestar a fim de salvaguardar o incremento de políticas públicas, programas e projetos sociais que estimulem o desenvolvimento, a educação e o trabalho decente, principalmente em países em desenvolvimento, possibilitando a integração de ações mínimas que garantam dignidade, bem-estar e valorização do modelo contratual, do emprego e da renda que se batem com a filosofia econômica liberal.

Na tentativa de estruturar o mercado de trabalho, não foi possível em qualquer época contornar a rotatividade, algo que só se torna mais evidente com a alteração na legislação trabalhista: contratações atípicas estabelecidas de forma intermitente, temporária ou terceirizada facilitaram a realização de trocas frequentes de locais de trabalho ou a recontração após as demissões injustificadas.

O Brasil possui alta taxa de rotatividade no mercado de trabalho (perda de produtividade humana), e a dinâmica de movimentação pode ser compreendida como reflexo de insuficientes investimentos em treinamento e qualificação do trabalhador e das demissões que ocorrem há alguns anos em virtude da recessão econômica e da reforma trabalhista, que flexibilizou os acordos e as modalidades contratuais como mecanismo de ajuste salarial. Outro fator que se pode destacar como justificativa dessa alta rotatividade é a insatisfação com o emprego, aumentando ainda mais o dispêndio do Estado com seguro-desemprego nas dispensas imotivadas (TRIGO, 2018).

Observa-se em Campos (2013), com o advento do neoliberalismo e a evolução do mercado, o aumento da qualificação profissional e o crescimento econômico não encontravam equivalência. Os conceitos de precarização e subemprego encontram fundamentação em termos de carreira profissional, capacitação e qualificação, e a falta de incentivo do poder público para oferecer programas e cursos técnicos profissionalizantes compromete a eficácia da organização e inserção profissional capaz de resistir à situação de precariedade continuada (trabalhadores pouco qualificados e inseridos em relações de emprego e trabalho precárias).

As discussões expostas retratam, resumidamente, alguns dos arranjos que o contexto da flexibilização produtiva reproduz na organização social trabalhista. Os impactos dessas transformações são pontos que merecem debate mais consistente, diante da dimensão multidisciplinar e complexa do tema em estudo. Em razão da missão de atuar em defesa dos

direitos dos trabalhadores, as organizações sindicais são relevantes atores ao enfrentamento da reestruturação produtiva na organização do trabalho.

2.3 Organizações sindicais: as lutas de classe no processo de valorização do trabalho

O processo histórico de luta de classes visando à regulamentação trabalhista é marcado por embates notadamente longos e exaustivos. Motivadas não apenas pela conquista de rendimentos salariais e dignidade laboral, mas também pela consciência moral de pertencimento e reconhecimento como agente passivo da produção e reprodução do capital, são fenômenos das transformações mundiais sociopolíticas que produzem novas ordens e dinâmicas entre dominantes e dominados, entre capital e trabalho.

Atuando sempre na busca de equidade e segurança jurídica para os seus filiados, os sindicatos e outras entidades civis tentam definir as ações que lhes permitirão articular entre um Estado regulamentado e a burocracia das grandes corporações detentoras do capital. (STANDING, 2014).

As lutas de classe em busca de nivelamento de diferenças e inserção social, que na verdade nunca existiu, e contra as relações de opressão e exploração em dimensão global marcam os séculos de hegemonia capitalista. As contrarreformas como fator estruturante no processo de formação de políticas públicas e modelo de desenvolvimento são ações que partem da realidade estrutural e das contradições que configuram a relação capital *versus* trabalho na dinâmica organizativa do sistema capitalista, em caráter global.

Os agentes e as estruturas econômicas se transformam à medida que a sociedade se transforma. Algumas pessoas acumularão capital, tornando-se ricas e liberadas do trabalho, e gozarão de poder e prestígio, enquanto outras – a maioria da sociedade – tornar-se-ão pobres e trabalharão para as primeiras.

Na evolução histórica, Povo e Estado são expressões que habitam o ideário dos movimentos e grupos sociais de forma diferenciada. O Estado atua na representação do povo por meio de um governo instituído com essa finalidade. Ocorre que a complexidade da questão social e a prevalência da economia privada, especialmente em países como o Brasil, de origem colonial e herança escravocrata, influenciam a inércia da população ante a atuação do Estado na reprodução da dominação capitalista.

Consta em Miranda (2013) que a Revolução Industrial promoveu divisão e insatisfação em massa dos trabalhadores, que se tornaram proletários - classe socialmente desfavorecida - e passaram a vender sua força de trabalho para os grandes capitalistas. Essa insatisfação resultou

em conflitos e no surgimento de movimentos reivindicatórios por melhores condições de trabalho e condições sociais. Engels (1981, p. 86) compara esse trabalhador desfavorecido com o escravo:

O escravo é vendido de uma vez para sempre; o proletário é forçado a vender-se diariamente, de hora em hora. Todo escravo, individualmente, propriedade de um só dono, tem assegurada a sua existência, por mais miserável que esta seja, pelo próprio interesse do amo. O proletário, por seu turno, é propriedade da classe burguesa; assim, não tem assegurada a sua existência – seu trabalho só é comprado quando alguém tem necessidade dele. A existência só é assegurada à classe operária, não ao operário tomado individualmente. O escravo está à margem da concorrência; o proletário está imerso nela e sofre todas as suas flutuações. O escravo conta como uma coisa, não é membro da sociedade civil; o proletário é reconhecido como pessoa, componente dessa sociedade. Consequentemente, embora o escravo possa ter uma existência melhor, o proletário pertence a uma etapa superior de desenvolvimento social e situa-se, ele próprio, a um nível social mais alto que o escravo. Este se liberta, quando, de todas as relações da propriedade privada, suprime apenas uma, a escravatura, com o que, então, torna-se um proletário; em troca, o proletário só pode libertar-se suprimindo a propriedade privada em geral. (*apud* MIRANDA, 2013, p. 10)

A organização trabalhista regulamentada pelas normas trabalhistas é fruto dos movimentos sociais, produto de resistência na estratégia de apelo pela democratização dos direitos sociais e trabalhistas. O processo “emancipatório” do proletariado tem como foco a constitucionalização dos direitos sociais e se desenvolve mediante a intervenção do Estado como mediador dos conflitos e garantia da proteção social. Os sindicatos são convocados a participar do processo de negociação coletiva, como representantes da massa de trabalhadores que se inserem em sua área de atuação, que aos poucos vai crescendo em autonomia e se tornando menos acuada em um cenário corporativista que rege as características do capitalismo contemporâneo (FREITAS JUNIOR, 2014).

Entre os séculos XIX e XX, os movimentos sociais têm ampliado o alcance de sua atuação nas áreas urbanas e rurais em diferentes correntes ideológicas, sendo mais efetivos os que perseguem ideais constitucionais e civis. No Brasil, destacam-se movimentos como o Movimento dos Trabalhadores Rurais sem Terra (MST), que mobilizava e ainda mobiliza a população e o governo na discussão em torno da concretização da Reforma Agrária; em meados de 1940, as Ligas Camponesas - envolvidas com a Reforma Agrária - representavam uma ampla e diversificada categoria de trabalhadores entre arrendatários e pequenos proprietários, que praticavam uma agricultura de subsistência e comercializavam os excedentes produzidos tanto em terra própria quanto em terra alheia. A articulação com os movimentos sindicais e a pressão organizacional foram decisivas para a elaboração da Constituição Federal de 1988 (GOHN, 2011).

Destacam-se, entre os movimentos com representação, as organizações sindicais, pela contribuição para o desenvolvimento social e na reivindicação e preservação dos direitos sociais e trabalhistas.

No Brasil, o Partido dos Trabalhadores (PT) foi formado na esteira da expansão da atividade sindical. Com expressiva atuação dos líderes na imagem de Luís Inácio Lula da Silva - e integrado por diversos intelectuais e profissionais liberais -, em meados de 1980, como sindicato combativo, insistia em uma nova maneira de conduzir as negociações entre patrão e empregado em que a autonomia do trabalhador era colocada em primeiro plano. Em 1970, em meio à eclosão de movimentos sociais motivada pela repressão imposta pela Ditadura Militar, o sindicato foi protagonista de notáveis greves com a adesão de milhares de trabalhadores: em 1978, a greve geral dos metalúrgicos no ABC Paulista resultou em aumento salarial de 63% (KECK, 2010).

Sobre a composição sindical tem-se a seguinte distribuição: o sistema confederativo sindical é composto por sindicatos, que agrupam empresas ou trabalhadores de mesma categoria, federações, que agrupam ao menos cinco sindicatos da mesma categoria profissional, e confederações, que atuam em nível nacional, agrupando no mínimo três federações de sindicatos, respeitadas as respectivas categorias. As centrais sindicais não integram o sistema confederativo sindical brasileiro, são entidades de representação geral dos trabalhadores de âmbito nacional (ARAÚJO, 2015).

Ressaltando as influências ideológicas das transformações no sistema de produção, enquadrando trabalhadores qualificados, semiqualificados e os de “categoria”, a atuação intensa dos grandes partidos operários de massa era essencial para influenciar os “sindicatos gerais”.

Mas vieram as crises e a ruptura com o sistema tradicional de defesa sindical, que sucumbia à dominação capitalista e à nítida intervenção estatal, principalmente na área trabalhista e nos gastos públicos, resultaram no surgimento das Organizações Não Governamentais (ONG) e Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP), arranjos mais efetivos na defesa dos interesses da coletividade, ainda que as estratégias de atuação direta tenham se transformado em negociação e cooperação.

A revolução tecnológica afetou diretamente a composição da classe trabalhadora e a identificação e ação efetiva dos sindicatos. Uma geração de profissionais que foi substituída por força das inovações, outros tantos que assumiram mais atribuições, fracionadas a partir do avanço da automação e do labor tecnocrata influenciaram na redução de greves, no achatamento da taxa de sindicalização, na fragmentação das negociações e diretamente na composição dos

sindicatos, cujos filiados e membros diminuem gradualmente por orientação política e em razão de reestruturação produtiva (RODRIGUES, 2009).

Em diversas atuações, os sindicatos ampliavam seu intervencionismo no interior das corporações, influenciando relativamente o controle dos trabalhadores sobre o sistema econômico.

Atualmente, em decorrência do sistema de economia flexibilizada e pela consolidação da terceirização, a perpetuação do projeto democrático-participativo tem se sustentado em bases horizontalizadas (sindicatos que se agrupam sob os ditames das empresas), burocratizadas (lideranças cooptadas com a oferta de cargos administrativos de confiança – comissionados e eletivos) e menos corporativas (sindicatos intensamente envolvidos com as questões do mundo do trabalho e com as dimensões de classe), sucumbindo gradativamente ante os desafios da nova morfologia do trabalho e vislumbrando para as novas categorias de trabalhadores as decisivas lutas e conquistas contra a devastação neoliberal (ANTUNES, 2015).

A passividade sindical na deflagração de greves e negociações em um contexto político-ideológico como esse em que o Brasil se encontra, de crise dupla na política e na economia, repercute negativamente ante uma população que enfrenta um nível de desemprego que atingiu, apenas no 1º trimestre de 2020, um contingente de 12,9 milhões de pessoas, com aproximadamente 38 milhões na informalidade, 4,8 milhões de desalentados e um Produto Interno Bruto (PIB) apresentando uma retração de 1,5%, ao quarto trimestre de 2019 (IBGE, 2020).

A moderação na luta política levou a um conformismo em que os debates por crescimento econômico (para a geração de emprego) e distribuição de renda transformaram-se em pauta comum aceita pela grande massa. O sindicalismo de confronto com efetiva aprovação de reivindicações trabalhistas estruturais (como a redução da jornada de trabalho) e mudanças na legislação, permanece na história com ações eficazes de mobilizações ofensivas tradicionais que reuniam milhares de pessoas a cruzar os braços diante dos patrões.

O balanço geral das negociações coletivas demonstrou a passividade de alguns sindicatos diante da ferocidade do neoliberalismo: em 2015, apenas 52% dos trabalhadores tiveram ganho real acima da inflação; 29,9% conseguiram apenas a reposição da inflação; e 18,1% tiveram perdas salariais. Na indústria, 55% das negociações resultaram em reajuste igual ou inferior à inflação (MARCELINO, 2017).

Entretanto, com a insatisfação crescente da sociedade diante das crises sociais e econômicas, os movimentos sindicais ganharam novos aliados. Como se ressuscitando o antigo protagonismo, munem-se de pautas que mesclam de questões sociais a ambientais e partem para

a divulgação, não mais por meio da distribuição de panfletos de outrora, e sim virtualmente. O protesto, porém, ainda continua nas ruas, embora não mais em frente às fábricas, palco de grandes paralisações, manifestações e resultados reivindicatórios positivos, como aumento salarial e melhorias trabalhistas.

Em suma, atualmente as manifestações são orientadas por outras demandas, contam com outros apoiadores e ocorrem em outros espaços. As ocupações das praças e ruas, tanto nas mobilizações presenciais quanto nas apenas virtuais, iniciam por meio de convocações em mídias sociais como *Facebook*, *Twitter*, *Instagram* e *WhatsApp*, articuladas por jovens insatisfeitos com os desdobramentos sociais, políticos, econômicos, ambientais e culturais que assumem o ativismo virtual em defesa dos direitos da população negra, das mulheres e da população LGBTI (FERRAZ, 2019). Os anseios tradicionais foram soterrados em meio ao crescimento desgovernado da desigualdade social, favorecendo a emergência de “novas” demandas e comandas de protesto.

2.4 Da regulamentação ao processo de contrarreforma dos direitos trabalhistas

Ainda que a CLT (BRASIL, 1943), importante instrumento de regulamentação dos direitos trabalhistas e da estrutura sindical, representasse um instrumento de regras na relação entre empregado e empregador, prevalecia o regramento do patronato nas relações trabalhistas em uma economia desenvolvimentista e transformadora, agrário-exportadora e industrializada internamente. Getúlio Vargas conduziu seu governo contribuindo para o desenvolvimento econômico e social de um Estado Moderno interventor, regulador e planejador. O estadista, cuja atuação mesclava a adoção alternada de medidas ditatoriais e democráticas, constituiu o governo num conjunto de políticas públicas na complexa transição da República Velha (mandonismo, coronelismo e clientelismo; ditames comandados pelos estados de Minas Gerais e São Paulo na escolha dos presidentes) para o moderno estado brasileiro da época (SAVIANI, 2013).

Algumas ações importantes podem ser destacadas durante seu governo: a ampliação do crédito agrícola via programas do governo federal e de carteiras do Banco do Brasil; a criação do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), que ainda financia boa parte dos investimentos na indústria e na infraestrutura; a criação das companhias Vale do Rio Doce e Siderúrgica Nacional (ambas em 1942) e da Petrobrás (em 1954).

Em seu governo provisório (1930-1934), que assumiu conduzido por um suposto golpe em um sufrágio duvidoso do sistema da República Velha, criou o Conselho Nacional do Café

(CNC), o Departamento de Correios e Telégrafos (DCT) e promulgou uma nova Constituição – a Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934) (BRASIL, [2020a]), para dar legitimidade ao seu governo, que promoveu relevantes transformações políticas, econômicas e sociais e inovações no aspecto jurídico garantidor de direitos individuais, democráticos e fundamentais.

Com origem marcadamente rural e oligárquica entre dois Estados (e ainda, a transição do Governo Provisório para o Estado Novo [1937-1945]), o 2º mandato de Vargas foi marcado pelo autoritarismo. Com nova Constituição – a Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937 (BRASIL, [2020b]) -, dessa feita outorgada, passava a “coordenar” um processo político, econômico e social marcadamente controlado por um sistema mandatário oligárquico e rural, arraigado à estrutura e à tradição escravocrata há não muito tempo abolida.

Pelo envolvimento estreito com as questões sociais e trabalhistas, recebeu o título de “Pai dos Pobres”. A normatização do Direito do Trabalho criava um cenário propício para garantir os direitos sociais e trabalhistas que atendessem às exigências de uma sociedade iniciando na era da industrialização (oferta de mão de obra do campo para o núcleo urbano) e das diretrizes patronais. Promover justiça social e diminuir as desigualdades sociais era o objetivo do Estado Democrático de Direito (LUZ; SANTIN, 2010).

Na transição de uma economia agrária para uma industrial e nacionalista, por intermédio do Decreto nº 19.433, de 26 de novembro de 1930 (BRASIL, 1930), Getúlio Vargas cria o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (MTIC); em 1931, institui o Departamento Nacional do Trabalho (DNT) pelo Decreto nº 19.671A, de 4 de fevereiro de 1931 (BRASIL, 1931). Nos anos seguintes, evidenciam-se novas conquistas, como o trabalho da mulher (1932), a liberdade sindical (1934), o salário mínimo (1936), e, em 1939, a Justiça do Trabalho (MARTINS, 2006).

Decerto que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) - Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (BRASIL, 1943), foi o marco regulamentador da política trabalhista de Vargas. No entanto, a Constituição de 1934 (BRASIL, [2020a]) já havia introduzido no ordenamento jurídico brasileiro alguns direitos trabalhistas importantes, como o salário mínimo, a jornada de trabalho de oito horas, as férias anuais remuneradas, o repouso semanal, entre outros, e a Constituição de 1937 (BRASIL, [2020b]), apesar de ter sido elaborada sob a influência da Carta *Del Lavoro* – diploma italiano que reunia os princípios fundadores de um sistema corporativista-fascista que visava organizar a economia em torno do Estado, impondo regras a todos os sindicatos -, manteve parte desses direitos, como o salário mínimo (ainda que às vezes fosse retribuído, por exemplo, em mantimentos, o atual *in natura*), as férias anuais e o descanso

semanal. Foi também mantida a Justiça do Trabalho, que na Constituição dos Estados Unidos do Brasil (de 18 de setembro de 1946) (BRASIL, [2020c]) passou a ser órgão integrante do Poder Judiciário, encarregada de dirimir conflitos entre empregados e empregadores.

Segundo Antunes (2020), a história da CLT (BRASIL, 1943) é marcada pela atuação de movimentos grevistas e luta de classes. Vargas aproveitou o momento e atendeu às diversas reivindicações em um único instrumento legal:

O enigma da incorporação da classe trabalhadora por Vargas pode ser desvendado pelos múltiplos significados presentes quando da decretação da CLT. Desde logo ela consolidava a totalidade da legislação social (e sindical) do trabalho iniciada em 1930. Mas é imperioso enfatizar que houve um movimento dúplice nessa história: o operariado brasileiro lutava, desde meados do século 19, por direitos básicos do trabalho, por meio da realização de greves. E esse movimento se expandiu ao longo das primeiras décadas do século 20 - de que foi exemplo, entre tantas, a grande greve geral de 1917 - quando os trabalhadores reivindicavam, entre outras bandeiras, melhores condições de salário e de trabalho, a regulamentação da jornada, o direito de férias e do descanso semanal, etc.

Aqui o mito encontrou sua origem e densidade: Vargas "converteu" autênticas reivindicações operárias em doações do Estado, realizadas quase sempre em atos de 1º de maio oficialistas, em que se assumia como responsável pelo Estado benefactor, para recordar Werneck Vianna. Aquilo que a classe operária reivindicava em suas lutas concretas - na primeira metade dos anos 1930 houve a eclosão de inúmeras greves no Brasil - Vargas assumia como sua criação. E foi assim, oscilando entre luta e outorga, que chegamos à decretação da CLT em 1943 e à criação do mito do Pai dos Pobres. (FEDERAÇÃO..., [2020])

Antes da unificação dos dispositivos que regem a legislação trabalhista, apontada pelos órgãos de propaganda como estratégia de *marketing* para garantir a popularidade de Vargas com a camada menos abastada, o País já tinha publicado algumas leis a favor do trabalhador:

Leis trabalhistas antes da CLT:

Decreto 1.313, de 17/1/1891 – Trouxe dispositivos que regulamentavam o trabalho de crianças nas fábricas do Rio de Janeiro; entre eles, a idade mínima de 12 anos para poder trabalhar.

Decreto 979, de 6/1/1903 – Autorizava os trabalhadores da agricultura e da indústria rural a organizarem-se em sindicatos para “estudo, custeio e defesa de seus interesses”.

Decreto 1.637, de 5/1/1907 – Autorizava a criação de sindicatos de trabalhadores urbanos e sociedades cooperativas. O objetivo dos sindicatos era o mesmo do previsto no decreto 979: defender o interesse de seus membros.

Lei municipal 1.350, de 31/10/1911, do Rio – Fixava o horário de trabalho dos empregados do comércio no Rio de Janeiro. As lojas que funcionassem por mais de 12 horas por dia deveriam ter dois turnos de empregados, e domingo era “dia de repouso” dos funcionários.

Decreto 3.724, de 15/1/1919 – Estabelecia a responsabilidade do empregador de indenizar o trabalhador ou sua família, em caso de acidente de trabalho. A indenização por morte era equivalente a três anos de salários da vítima. O mesmo valor deveria ser pago em caso de invalidez permanente.

Decreto 4.682, de 23/1/1923 – Instituiu a caixa de aposentadoria e pensões aos trabalhadores das estradas de ferro e outros direitos trabalhistas, como estabilidade no emprego após dez anos de serviço.

Lei 4.982, de 24/12/1925 – Concedia 15 dias de férias por ano aos empregados e operários de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários, sem diminuir o salário.

Decreto 17.943-A, de 12/10/1927 – Código de proteção às crianças em todo o território nacional, inclusive relativo a questões trabalhistas. Proibia o trabalho de crianças menores de 12 anos em todo o país, o trabalho noturno aos adolescentes menores de 18 anos e emprego de crianças e adolescentes em atividades perigosas ou insalubres, como pedreiras. (LOPES, 2017)

Algumas restrições podem ser destacadas ao modelo ditador de Vargas: aos sindicatos a estrutura era aceitável se tivesse uma formação corporativista; as centrais sindicais de diferentes categorias foram extintas, fortalecendo ainda mais os sindicatos. Em contrapartida às limitações sindicais, foi criado em 1940 o imposto sindical, correspondente a um dia de salário, pago ao sindicato por trabalhadores, sindicalizados ou não. Aos poucos, alguns dirigentes sindicais convergiam para a estrutura política do sistema Vargas; a greve e o *lock-out* foram proibidos, pois passaram a ser considerados recursos “antissociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional” (FGV..., [2019?]).

As normas específicas do Direito do Trabalho se alicerçam nas constituições federais, que reconhecem os direitos trabalhistas como direitos sociais, consagrando-os como direitos fundamentais em razão de sua absoluta essencialidade para a materialização do princípio norteador de todo o ordenamento jurídico brasileiro: o da dignidade da pessoa humana.

Discorrendo em breve exposição e traçando a evolução constitucional brasileira, após a Constituição de 1937 (BRASIL, [2020b]), a Constituição de 1946 (governo do ex-presidente Eurico Gaspar Dutra) manteve as conquistas sociais de 1930 (ainda que segregadas e excludentes). A Constituição da República Federativa do Brasil de 1967 (BRASIL, [2020d]) (governo do ex-presidente Humberto Castelo Branco), elaborada sob forte influência militar, ainda que ameaçasse a estabilidade democrática, manteve os direitos trabalhistas constantes na sua antecessora.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (BRASIL, [1988e]), promulgada em 5 de outubro, elaborada pela Assembleia Nacional Constituinte de 1987, presidida pelo deputado federal Ulysses Guimarães, e vigente até hoje, é considerada a mais democrática e liberal (ao garantir direitos sociais e fundamentais coletivos e individuais) e mais extensa (como também incompleta em alguns dispositivos) entre as cartas constitucionais do Brasil (BONAVIDES, 2000).

Convém destacar a evolução histórica do Direito do Trabalho (formação, consolidação e autonomia). Ele nasce das relações entre capital e trabalho consequentes das Revoluções

Industrial e Francesa, cujos movimentos foram deflagrados por motivações políticas e econômicas, onde a “liberdade” refletia na dignidade do trabalho humano (FREITAS JUNIOR, 2014).

No Brasil, o art. 121 da Constituição de 1934 (BRASIL, [2020a]) “promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do país”.

Em trecho específico da Constituição de 1946 (BRASIL, [2020c]), o art. 157 prevê que a legislação trabalhista e previdência social obedecerão aos preceitos que visem garantir melhorias na condição do trabalhador.

A Constituição de 1967 (BRASIL, [2020d]), em seu art. 158, assegura aos trabalhadores o exercício de vários direitos previstos em 21 incisos, além de outros que, regulamentados em lei, visem à melhoria de sua condição social.

A Constituição Federal de 1988 (BRASIL, [2020e]) trata dos direitos trabalhistas nos artigos 7º a 11:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

~~XII - salário-família para os seus dependentes;~~

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (Vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º)

- XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
- XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
- XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;
- XXIV - aposentadoria;
- ~~XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas;~~
- XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006)
- XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;
- XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
- ~~XXIX - ação, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de:~~
- a) ~~cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;~~
- b) ~~até dois anos após a extinção do contrato, para o trabalhador rural;~~
- XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000)
- a) (Revogada). (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000)
- b) (Revogada). (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000)
- XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
- XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
- XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;
- ~~XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz;~~
- XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)
- XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso
- ~~Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.~~
- Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013). (BRASIL, 1988)

Os textos constitucionais anteriores regulamentavam apenas os trabalhos urbano e rural. Não existia garantia constitucional ao trabalho doméstico.

A Constituição Federal de 1988 (BRASIL, [2020e]) equiparou o trabalho urbano ao rural, estendendo a este o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Entretanto, a CLT (BRASIL, 1943) é destinada exclusivamente aos trabalhadores urbanos, sem previsão legal para o trabalho doméstico e rural. Aplicam-se ao trabalhador rural as normas da Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973 (BRASIL, 1973), e do Decreto nº 73.626, de 12 de fevereiro de 1974 (BRASIL, 1974b), que regulamentam as relações individuais e coletivas de trabalho rural, nos aspectos que dizem respeito às peculiaridades da atividade. Aplica-se subsidiariamente o art. 7º da Constituição Federal (BRASIL, [2020e]) em caso de omissão da Lei nº 5.889/73 (OTTONI, 2014).

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2017, havia 15,1 milhões de pessoas ocupadas nos estabelecimentos agropecuários (ainda que os exercícios posteriores apresentem saldo positivo de novos postos de trabalho, percebe-se uma diminuição em virtude do aumento da mecanização nos estabelecimentos agropecuários). Simultaneamente aos saldos positivos nas contratações, em 2020, a participação do agronegócio no PIB brasileiro cresceu 2% em comparação ao ano anterior, enquanto o comércio, serviço e indústria apresentaram recuo. Esse crescimento é considerado relevante pelo impacto causado pelo isolamento social, que aumentou a demanda, e pelo comportamento do mercado externo, que valorizou as exportações. Entretanto, esse cenário não reflete apenas a sazonalidade das circunstâncias causadas pela pandemia do coronavírus.

O trabalho doméstico e sua invisibilidade social instituiu a Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015 (BRASIL, 2015) (valorização e profissionalização da categoria – subsidiado à CLT (BRASIL, 1943) quando algum dispositivo estiver omissivo). Predominantemente feminino, considerado de baixo valor econômico e social pelo barateamento da força de trabalho (raça, gênero e migrante/imigrante). A segregação do seu reconhecimento e valorização nas atividades cotidianas, mantém-se predominantemente informal, mal remunerado, com carga horária extensa, sem a devida compensação e evidencia fortemente a reprodução das desigualdades sociais (ROCHA; PINTO, 2018).

Segundo o IBGE (2019), em 2019, dos cerca de 6,3 milhões de profissionais que atuam na área, aproximadamente 1,8 milhão tem carteira assinada e 4,5 milhões trabalham na informalidade. A regulamentação do trabalho doméstico transformou não apenas a relação de trabalho no âmbito doméstico, mas também dificultou a contratação desses trabalhadores, em razão da elevação dos custos, uma das justificativas dos empregadores para evitar as

contratações, optando pela informalidade e a utilização dos serviços esporádicos das diaristas (LIMA; PRATES, 2019).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é a agência das Nações Unidas que atua na promoção de oportunidades para que todas as pessoas tenham acesso a um trabalho digno e condignamente remunerado (MARTINS, 2006).

Frente ao mercado de trabalho, a internacionalização da legislação trabalhista diante da globalização gera uma padronização diante do pluralismo jurídico que norteia a normatização de instrumentos de flexibilização e (des)regulamentação de procedimentos que indicam as melhores condições de trabalho e práticas humanizadas a minorar as desigualdades. Ocorre que, a uniformização entre a relação capital x trabalho promove realidades diferentes entre os países centrais e os periféricos e semiperiféricos.

3 REFORMA DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA PELA LEI Nº 13.467/2017 E REGULAMENTAÇÃO DO CONTRATO INTERMITENTE

Neste capítulo analisa-se inicialmente a trajetória das conquistas protetivas sociais desde a publicação da CLT (BRASIL, 1943) até o contexto das reformas neoliberais, destacando-se os impactos das estratégias de flexibilização sobre esse fenômeno. Segue-se abordando a reforma da legislação trabalhista promovida pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) para, ao final, discorrer sobre a regulamentação do Contrato Intermitente no plano macro e microrregional, apresentando uma reflexão crítica de suas implicações jurídicas, econômicas e sociais.

3.1 O contexto das reformas institucionais como fator de reestruturação de programas neoliberais

A normatização protetiva dos trabalhadores vem sofrendo influências do neoliberalismo, conforme o ideário do capitalismo flexível, sendo necessário observar a pluralidade entre os sujeitos (capital/trabalho) e não a prevalência absoluta da economia globalizada (MELEU; MASSARO, 2017).

O neoliberalismo no Brasil iniciou com o governo do ex-presidente Fernando Collor de Mello. Collor jurou “dar a vida” para defender os pobres, mas realizou um governo que visava na realidade modernizar o grande capital. A regressão no discurso revelava um perfil autocrático e ditatorial: Collor vetou praticamente todos os acordos feitos por seus

representantes parlamentares. A articulação com o capital externo, a redução do déficit público com a “modernização” privatista do Estado e o arrocho salarial são traços do neoliberalismo que tendiam a prevalecer no País, e tendiam também a fazer fracassar os planos e os projetos que o sustentaram.

Inicia-se o mandato do ex-presidente Fernando Henrique Cardoso e o alinhamento do País com o mundo capitalista avança o ideário neoliberal, que se consolida no processo de reestruturação econômica expandindo um padrão de acumulação capitalista. O mercado de trabalho começa a vivenciar tempos difíceis, de redução salarial, aumento da desigualdade e superexploração. De precarização e terceirização nas contratações e de um sindicalismo ultradefensivo que não consegue promover mudanças estruturais, restringindo-se a atualizar direitos preexistentes (ANTUNES, 2014).

A frente neoliberal desenvolve um programa de reformas pró-mercado. Sob um discurso liberalizante e conservador, a proposta de flexibilização para superação dos problemas do mercado de trabalho, restrição da autonomia sindical e das formas clássicas de organização, neutralização das ações de resistência e imposição do entendimento do negociado sobre o legislado é pauta da discussão do empresariado que ganhou força e aliados. Como a ação do Estado como ente regulador passa a ser diminuta, a relação de emprego passa a ser adaptada à lógica da competitividade das empresas e das estratégias de diversos agentes contrários à política do Estado de bem-estar social em benefício de uma conjuntura econômica e política que se reinventa para conter os avanços da recessão econômica (KREIN, 2008).

Em uma década em que predomina no modelo econômico a racionalidade do processo de acumulação capitalista, propor reformas estruturantes faz parte da iniciativa de retomada do crescimento econômico.

Especialmente para a classe trabalhadora, a otimização do tempo e do trabalho era essencial para garantir a geração de emprego e novos postos de trabalho. Sendo assim, era imprescindível flexibilizar e modernizar as relações trabalhistas. Contratos atípicos, trabalho parcial e terceirização, entre outras iniciativas, são crias da expansão capitalista e concreta do neoliberalismo, que tem como proposta precarizar o vínculo empregatício e limitar os direitos trabalhistas. O crescimento dos bolsões de desempregados e trabalhadores na informalidade, compreendidos como os que trabalham por conta própria e os que trabalham sem carteira assinada, ambos desassistidos de proteção social, e o crescente aumento da desigualdade socioeconômica refletem a situação da classe trabalhadora, que se submete aos novos padrões de desenvolvimento econômico e organização política.

A flexibilização trabalhista é um fenômeno que ocorre sempre que se anuncia um período de instabilidade econômica. Os trabalhadores talvez não compreendam e não tenham consciência do processo de flexibilização que estão vivenciando, mas rapidamente identificam que alguma mudança ocorreu ou está para ocorrer no momento em que percebem alguma alteração na remuneração e na jornada de trabalho.

Em 1967, facultou-se ao trabalhador a opção de manter a estabilidade ou ser indenizado mediante saque do saldo do FGTS (qual empresa garante estabilidade se até o setor público está discutindo a estabilidade?); em 1974, a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974 (BRASIL, 1974a), regulamentou a terceirização; em 1998, a Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998 (BRASIL, 1998), instituiu o banco de horas; em 2007, por intermédio da Lei nº 11.603, de 5 de dezembro de 2007 (BRASIL, 2007), foi autorizado o trabalho aos domingos; recentemente, a Lei nº 14.020, de 06 de julho de 2020 (BRASIL, 2020), permitiu a redução de jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho. Esses são alguns exemplos da ocorrência de flexibilização na atividade laboral do trabalhador que chegam a passar despercebidos.

Para destacar o reflexo restritivo do processo de flexibilização, segundo informações do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em 2018, houve redução significativa no número de ações ajuizadas pelas Varas do Trabalho. Entre janeiro e setembro de 2017 foram impetradas 2.013.241 (dois milhões, treze mil, duzentas e quarenta e uma) ações, e entre o mesmo período de 2018, as ações recebidas totalizaram 1.287.208 (um milhão, duzentas e oitenta e sete mil, duzentas e oito). O que pode justificar essa redução são as novas normas processuais, entre as quais se destacam, os honorários periciais e sucumbenciais, a responsabilidade por dano processual, a aplicação de multa a testemunhas que prestarem informações falsas, o fim da exigência de que o preposto seja empregado e a condenação em razão de não comparecimento à audiência, dentre outros.

Passos e Lupatini (2020, p. 7) explicam que a redução das demandas judiciais se deve à “[...] prevalência do negociado, [às] delimitações à concessão de gratuidade judiciária e [a]os honorários advocatícios sucumbenciais”.

Percebe-se que essas alterações mais inibem o trabalhador de reaver judicialmente algum direito trabalhista do que incentivam as contratações.

Mas, o processo de proteção social evolui na medida em que a sociedade evolui; a condição humana já é prerrogativa para que o indivíduo seja titular dos direitos considerados fundamentais. O Direito do Trabalho, na perspectiva de garantir a efetivação dos direitos essenciais que possibilitam ao trabalhador uma vida digna, no trabalho e em relação ao produto

do trabalho como remuneração, férias, jornada de trabalho, e combater certas atitudes que possam afetar a autoestima do trabalhador, a exemplo do rigor excessivo por parte dos superiores hierárquicos no estabelecimento de metas inatingíveis, ou a depreciação do trabalho representam a função social desta ramificação jurídica (LACERDA; MARINO, 2017).

A primeira constituição do mundo a inscrever os direitos trabalhistas como direitos fundamentais foi a Constituição mexicana de 1917. Considerada anarcossindicalista, incorporou a menção aos direitos do trabalho na relação contratual, criando responsabilidades para os empregadores e lançando as bases para o surgimento do Estado Social de Direito. Aos estudiosos, as inovações trazidas na Constituição mexicana foram associadas ao desenvolvimento jurídico e teórico dos direitos fundamentais sociais (ROBI FILHO, 2017).

Ainda que instituições como ONU e OIT tentem unificar a implementação de mecanismos de práticas sociais democráticas, as decisões que são guiadas pelos interesses dos detentores do capital predominam pela negociação do processo de flexibilização e reestruturação capitalista (direcionada pelo neoliberalismo e pelos grandes grupos que influenciam nos sistemas regulatórios, sobretudo o mercado de trabalho) (VILLATORE; HASTREITER, 2014).

Governos inertes ante a força das cadeias globais dominantes, como o do Brasil, que não está inserido no grupo dos países mais ricos (para que possa estabelecer diretrizes quanto à proteção de direitos trabalhistas, porém, esta não é condição absoluta para coibir os excessos), diminuem a capacidade de potencializar ações para o desenvolvimento e a geração de emprego e renda, ficando a mercê das determinações de grandes corporações (SCHERER, 2018).

A força integrante das lutas de classe, movimentos sociais e sindicatos que impulsionaram a decretação da CLT (BRASIL, 1943) foi insuficiente para impedir a efetivação da desregulamentação e espoliação dos direitos trabalhistas e da flexibilização das relações de trabalho pela Reforma Trabalhista - Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a), dada sua impotência ante o avanço organizacional e tecnológico da acumulação capitalista, que a partir de 1990, sob os ditames do neoliberalismo, promoveu um processo de superexploração da força de trabalho, caracterizado por baixos salários, contratos atípicos, ritmos de produção intensificados, jornadas prolongadas e liberalidade empresarial (tendência do capitalismo contemporâneo), combinando uma extração tanto da mais-valia absoluta quanto da mais-valia relativa (ANTUNES, 2018).

3.2 Lei nº 13.467/2017: principais mudanças na legislação trabalhista

O processo de flexibilização indiscriminado no sistema macroeconômico implicou na dominação do ciclo reprodutivo do capital (SANTOS, 2001). Esse processo de desconstrução dos direitos trabalhistas é atemporal, promove o retrocesso das conquistas sociais e recoloca o trabalhador na rota da sujeição às diretrizes do mercado e do controle social. Foi pensado para atender aos interesses de uma elite conservadora, grupo que se vê como guardião dos valores tradicionais (Deus e família) e defende a implementação de ações estratégicas e modernas para ajudar a retomar a economia e aumentar a oferta de emprego.

A desconstrução tem como foco a alteração da legislação ultrapassada, como vem sendo considerada a CLT (BRASIL, 1943), que ao longo de sua existência no ordenamento jurídico brasileiro teve diversos de seus dispositivos modificados para se adaptar a algumas reivindicações pontuais, motivadas pela conjuntura econômica. Assim é que o Decreto-Lei nº 9.666, de 28 de agosto de 1946 (BRASIL, 1946), alterou a redação do art. 73 para dirimir as dúvidas que vinham surgindo em relação à fixação do percentual do adicional noturno nas situações em que cabia a aplicação do dispositivo; o Decreto-Lei nº 1.535, de 13 de abril de 1977 (BRASIL, 1977), por seu turno, alterou o capítulo IV, do título II, para especificar dentre outros, que a quantidade de dias de férias anuais a que todo empregado faz jus está atrelada ao número de faltas ao trabalho no período aquisitivo; a Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019 (BRASIL, 2019b), em razão da extinção do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) no primeiro dia do mandato do presidente Jair Messias Bolsonaro, alterou a redação do art. 13 para estabelecer que a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) passará a ser emitida pelo Ministério da Economia (ME) e não mais pelo MTE.

Inaugurando novas formas de contratação e pela cultura do empreendedorismo, instituições como a Confederação Nacional da Indústria (CNI), a Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro (Firjan) e a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp) foram decisivas na discussão até a aprovação da reforma trabalhista, que levou seis meses desde a sua elaboração, tempo no qual nenhum debate ou consulta democrática foi realizado.

Nada mais conservador que o princípio do Negociado sobre o Legislado, que confere às empresas amplos poderes para negociar diretamente com o trabalhador as condições da contratação por acordo individual. Com essa conquista, a contrarreforma diminui consideravelmente a intermediação dos sindicatos (MAIOR, 2019).

O interesse empresarial na concepção da reforma trabalhista pode ser constatado em um documento da CNI intitulado: “101 propostas para a modernização trabalhista”. Esse mesmo termo, “modernização trabalhista”, está presente no sumário executivo do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) e na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS),

restando clara a influência do empresariado, que se fortaleceu em 2015, a partir do *impeachment* da ex-presidente Dilma Rousseff e com a descontinuidade do programa político denominado neodesenvolvimentismo.

Convém destacar que o CAGED e a RAIS não apresentam todos os dados definidores do que se chama de “modernização trabalhista”, a não ser as informações limitadas e insuficientes sobre o Contrato Intermitente e o Trabalho em Regime de Tempo Parcial.

Sendo assim, como o governo consegue mensurar algo tão complexo como os impactos da reforma trabalhista se não há relatório socioeconômico, nem dados suficientes capazes de analisar a repercussão da reforma no mercado de trabalho?

O texto que contém as 101 propostas para a modernização trabalhista foi escrito em 2012 e foi praticamente absorvido na íntegra pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a). Analisando a conjuntura da aprovação do Projeto de Lei (PL) nº 6.787/2016 (BRASIL, 2016), apresentado em 23 de dezembro de 2016 à Câmara dos Deputados com a proposta de alterar a CLT (BRASIL, 1943) e a Lei nº 6.019/1974 (BRASIL, 1974a), aprovado sem alterações pelo plenário por 50 votos a favor, 26 contrários e uma abstenção, enviado como Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38/2017 (BRASIL, 2017c) para sanção do ex-presidente Michel Temer e posteriormente convertido na Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a), os atores participantes da discussão foram unicamente os parlamentares que compõem o Congresso Nacional: deputados federais e senadores. Os controles empresarial e político definiram a situação e as estratégias de combate de possível confronto por parte dos sindicatos e outros movimentos sociais e trabalhistas (SCHEIFER, 2019).

A premissa da reforma consistia em “combater a informalidade de mão de obra no país” e “aprimorar as relações de trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores”. No quesito informalidade, segundo o IBGE, em 2019 o Brasil atingiu 41,1% dos trabalhadores, ou seja, 38,4 milhões de pessoas. Esse poderia ser um dos aspectos, ainda que reverso, do impacto da reforma trabalhista possível de se mensurar (IBGE, 2020).

Durante o mandato do ex-presidente Michel Temer ocorre a retomada do programa neoliberal consolidado no governo do ex-presidente Fernando Henrique Cardoso. Comandado por ajustes fiscais, privatizações e desregulamentação da legislação trabalhista, constitui um processo de contrarreforma desenvolvido em cenário de profunda precarização e espoliação dos direitos tão arduamente conquistados por melhores condições de trabalho.

A reforma trabalhista foi o maior legado do ex-presidente Michel Temer como também a maior conquista da categoria empresarial, elaborada a partir de um “acordo unilateral” que representou o desmonte dos elementos centrais da relação de trabalho e organização sindical.

Importante destacar que o ex-presidente Michel Temer não foi o idealizador da reforma trabalhista, apenas o executor de uma demanda que iniciou em 1990, a partir do neoliberalismo. Mas, em menos de um ano, foi discutida e aprovada com alterações em mais de 115 artigos (KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRAS, 2019).

Segundo os defensores da iniciativa, a alteração era necessária para reduzir os custos trabalhistas (amparada no pressuposto de que ao reduzir o custo do trabalho, o emprego aumenta e as empresas podem produzir e vender sem comprometer o lucro – a clássica associação entre custo trabalhista e desemprego) e facilitar as relações contratuais, entretanto, o próprio portal de notícias do Senado Federal informa que a reforma trabalhista não aumentou o emprego e ainda aumentou a informalidade.

Mesmo sancionada há tão pouco tempo, em julho de 2020, em meio a um cenário pandêmico, o presidente Jair Messias Bolsonaro retoma as discussões acerca de novas medidas para o enfrentamento da crise econômica, apresentando o programa de incentivo à geração de emprego denominado “Verde e Amarelo” (praticamente confirmando que a reforma trabalhista não foi capaz de minimizar o desemprego), instituído pela MP nº 905, de 11 de novembro de 2019 (BRASIL, 2019c), revogada por divergência política. Novamente percebe-se que o discurso de que seria necessário promover alterações nas relações trabalhistas para estimular a geração de emprego não se sustenta diante de novas propostas do Executivo.

Conforme Druck (2018), o empresariado brasileiro anseia por essa “modernização” há 30 anos. Contrariando o discurso do empresariado (alto custo trabalhista) e contra a legislação trabalhista, o retrocesso precariza as condições de trabalho e enfraquece a Justiça do Trabalho, limitando ainda a atuação sindical. Consolidou-se o fim do pacto social e democrático ao serem discutidas isoladamente as modificações que atingiriam diretamente a classe trabalhadora, desdobrando-se seus efeitos na área jurídica, social, previdenciária, econômica e da saúde do trabalhador.

A flexibilização no contexto de modernização trabalhista, longe de produzir crescimento econômico, somente compromete o bem-estar da população – os dois objetivos seguem caminhos opostos, um é priorizado em relação ao outro e como consequência tem-se o rebaixamento do salário mínimo (ora reajustado apenas pela inflação, sem que se lhe acrescente o reflexo do PIB), a degradação dos empregos e a terceirização (DRUCK, 2018).

As proposições empresariais constituem restrições de forte impacto às atuações dos sindicatos implementadas pela política de austeridade dos governos do ex-presidente Michel Temer e do atual presidente, Jair Messias Bolsonaro. A flexibilização nas relações trabalhistas estimula e fragiliza as bases de representação sindical.

É consensual entre as unidades sindicais que as discussões acerca do texto da reforma trabalhista foram unilaterais, envolvendo apenas empresários (CNI), parlamentares e governo. Não houve a participação das centrais sindicais e dos trabalhadores, a julgar pela rápida tramitação.

Com as mudanças implantadas, o sindicalismo sofreu forte impacto nas finanças e na adesão de novos membros filiados. A dinâmica econômica que reconfigurou a morfologia da classe trabalhadora e precarizou as relações e modalidades contratuais, ampliou a vulnerabilidade ante as estratégias de negociação e reivindicação coletiva. Percebe-se que os sindicatos não têm conseguido promover mudanças estruturais nas convenções de seus filiados (ex.: redução da carga horária); atualizam valores em cláusulas preexistentes, porém não tem conseguido materializar as pautas mais polêmicas (GALVÃO *et al.*, 2019).

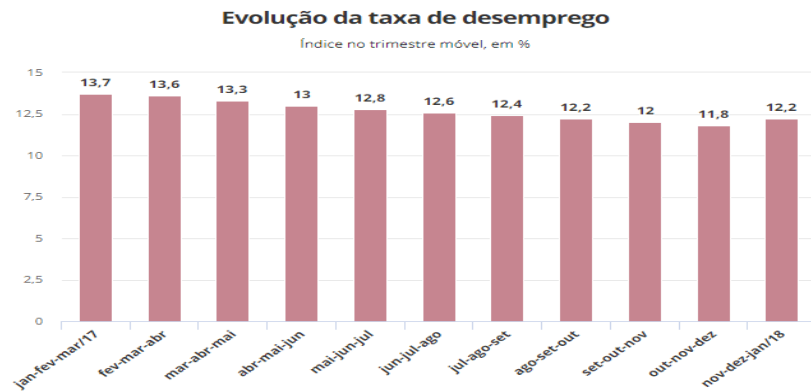
Seguem as alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) que atingem os sindicatos:

Art. 507-B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.

[...]

Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados. (BRASIL, 2017a)

Conforme dados da evolução do emprego, no 1º trimestre de 2017, ainda que fosse previsível uma redução no total de admissões e aumento das demissões provenientes das admissões temporárias do trimestre anterior, a taxa de desemprego foi de 13,7%, correspondendo a aproximadamente 14 milhões de indivíduos. Trata-se do reflexo da recessão econômica e de uma crise política que iniciou em 2016 com o *impeachment* da ex-presidente Dilma Rousseff (Figura 1).

Figura 1 – Evolução da taxa de desemprego - 2017

Fonte: IBGE

Fonte: Pnad/IBGE (2019).

Comparando-se a evolução dos últimos 20 anos, período em que o Brasil migrou de uma matriz política neodesenvolvimentista – nos mandatos do ex-presidente Luiz Inácio Lula da Silva (01/01/2003 a 31/12/2010) e da ex-presidente Dilma Rousseff (01/01/2011 a 30/08/2016) - para um governo com fulcro no princípio ideológico do neoliberalismo resgatado pelo ex-presidente Michel Temer (31/08/2016 a 31/12/2018) e se mantém no atual mandato do presidente Jair Messias Bolsonaro (01/01/2019 a [término previsto para] 31/12/2022), as perspectivas de desenvolvimento econômico-social com reflexo na geração de emprego não acompanharam as tendências do capitalismo flexível.

A tendência política e econômica de caráter desenvolvimentista surgiu em países de economia periférica. Não configura ruptura total com o liberalismo, mas um processo de condução de desenvolvimento econômico-social como produto de intervenção estatal ao considerar que o liberalismo, por si só, não levaria ao desenvolvimento “includente, e com a integração de políticas públicas, ao desenvolvimento social” estratégico para dinamizar a economia com ações relevantes à geração de emprego e renda, possibilitando a ascensão de classes (FONSECA; SALOMÃO, 2017).

A Tabela 1, a seguir, mostra a taxa de desocupação entre 2003 e 2019:

Tabela 1 - Taxa de desocupação entre 2003 e 2019

Período	Taxa (%)
2003	12,4
2004	11,5
2005	9,9
2006	8,4
2007	7,4
2008	7,1
2009	8,3
2010	6,7
2011	6,0
2012	5,5
2013	5,4
2014	4,8
2015	8,5
2016	11,5
2017	12,7
2018	12,3
2019	11,9

Fonte: PNAD/IBGE (2020).

A Tabela 1 demonstra a evolução da taxa de desocupação entre os governos que assumiram seguindo um princípio ideológico político-econômico baseado na dinâmica do neodesenvolvimentismo ao neoliberalismo, ainda que os referidos mandatos tenham ocorrido sob circunstâncias adversas. Oportunamente, observa-se que no período em que houve as menores taxas de desemprego, não foi necessário promover profundas alterações na legislação trabalhista e ainda havia política de valorização real do salário mínimo.

O aumento do desemprego aprofunda a precarização estrutural do trabalho. O processo de desenvolvimento que se reestrutura com as transformações cíclicas das crises econômicas mundiais, assevera a aplicação de políticas públicas que conciliem as necessidades de bem-estar social no processo de reprodução capitalista. A reforma trabalhista é parte de um conjunto de regramentos que atende exclusivamente ao novo modo de acumulação de capital.

A introdução de flexibilização no trabalho foi estratégia do capitalismo para retomar a lucratividade. A reestruturação organizacional e produtiva, associada ao avanço da tecnologia dimensionou o conceito de flexibilização e, diante de determinadas circunstâncias, tende à precarização. A flexibilização nas relações, funcionalidades e nas modalidades contratuais, associada aos recursos tecnológicos e informacionais, intensifica e complexifica a relação capital *versus* trabalho ao exigir submissão e capacitação constante do trabalhador para atender exatamente aos ditames do capitalismo (RAMALHO; LULA; RAMOS, 2014).

Decerto que os reflexos reprodutivos do neoliberalismo globalizante atingem não apenas os países de economia periférica ou semiperiférica. Possivelmente, a dinâmica da

“modernização trabalhista” possui raízes em países desenvolvidos para servirem de padrão e núcleo de reconstrução econômica e consolidação política.

Em países desenvolvidos como na Alemanha, existe uma tendência acentuada à utilização de contratos atípicos (temporários e tempo parcial), que substituiu os empregos regulares e com cobertura social, por receio do desemprego e submissão às novas regras de regulação trabalhista.

No Reino Unido, país onde o mercado de trabalho é o mais flexível e liberal em remuneração, demissão e controle total sobre as ações sindicais (O *Employment Act*, promovido por Margareth Thatcher – “a ícone de ferro do liberalismo” -, proibiu a deflagração de greves e restringiu todas as ações dos sindicatos), os empregadores dominam a regulação do sistema de mercado de trabalho e institucionalizaram o emprego precário a partir da flexibilidade permissiva. O crescimento de emprego se apoia nas ocupações de baixa renda, o que motiva os trabalhadores a aceitarem ocupações alternativas como o “*zero hour contract*” (em referência às horas ociosas), ou seja, o Contrato Intermitente (RIGOLETTO; PÁEZ, 2018).

Na América Latina, o Chile dificultou a criação de sindicatos, favoreceu contratos parciais, eliminou acordos de horas extras e aumentou a restrição para considerar o domingo como dia de descanso. A flexibilização concedida pelo ex-presidente Augusto Pinochet permitiu aos empregadores manejar a força de trabalho e as modalidades contratuais. Em meio ao elevado custo de vida e o alto nível de desigualdade, as condições de trabalho foram deteriorando e as medidas de restrição não alavancaram o emprego.

Diante da breve explanação acima, percebe-se que o panorama precarizante em estabelecer alterações nas relações trabalhistas com o propósito de reduzir os custos trabalhistas e aumentar a oferta de emprego, contém elementos semelhantes de desconstrução e retrocesso social implementadas com a reforma trabalhista no Brasil. Bolsões de miseráveis se formam a partir do metabolismo social que o capitalismo provoca nos trabalhadores e nos seus familiares: esgotamento psicológico e esfacelamento da força humana de trabalho:

A China merece uma nota especial. Lá encontramos, neste início do século XXI, altas taxas de greves, uma vez que as engrenagens do capitalismo das transnacionais estão levando ao extremo os níveis de superexploração da classe trabalhadora. As causas são várias, e o exemplo da Foxconn é elucidativo. Fábrica do setor de informática e das tecnologias da comunicação, a Foxconn é um exemplo de *electronic contract manufacturing* (ECM), modelo de empresa terceirizada responsável pela montagem de produtos eletrônicos para Apple, Nokia, entre várias outras transnacionais. Em sua unidade de Longhua (Shenzhen), onde são fabricados os iPhones, ampliaram-se desde 2010 os **suicídios** de trabalhadores, em sua maioria denunciando a intensa exploração do trabalho ao qual estão submetidos. (ANTUNES, 2018, p. 150, grifos...)

Na perspectiva de geração de emprego a partir da dinâmica econômica e financeira das entidades empresariais ao possibilitar maior competitividade e recurso para a contratação regular, as alterações promovidas pela reforma trabalhista precisam ser analisadas detalhadamente, considerando-se que sejam efetivadas a partir de investimentos, com posterior contratação, ou na redução do custo trabalhista, para fomentar a geração de emprego.

Percebe-se que as circunstâncias são subjetivas. Não é possível demonstrar uma situação de causalidade consistente. Porém, ao considerar a modernização trabalhista como fator preponderante ao desenvolvimento econômico, pode-se presumir que os efeitos estruturais sejam associados a um elemento variável (redução de custo) e a uma determinação política e corporativa, e não exclusivamente a uma condição de incremento à produtividade. A definição macroeconômica na geração de emprego conduz a um aumento de renda, em seguida ao consumo e, com isso, incentiva o investimento (KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRAS, 2019).

Como consequência da dinâmica capitalista, ao tentar conter o aprofundamento da crise econômica local, a adoção de reformas institucionais como redução de gastos públicos ou reformas estruturais que afetam diretamente o trabalhador e a relação capital *versus* trabalho, com a precariedade das modalidades contratuais e o avanço sistemático do trabalhador economicamente ativo rumo à informalidade ou de volta à sua atuação no mercado como empreendedor, o acréscimo no número de Microempreendedor Individual (MEI) está relacionado também ao desemprego que aumentou consideravelmente e não apenas ao exercício espontâneo de atividade econômica.

Nesse sentido, o futuro do trabalho numa sociedade competitiva que promova o bem-estar social com a retomada do emprego formal e o estímulo ao crescimento econômico consistente, que ofereça subsídios suficientes para o desenvolvimento social e econômico, pode ser implementado com propostas que conduzam ao processo de modernização trabalhista, porém com mudanças estruturais que dignifiquem a qualidade das relações de trabalho no contexto das reformas trabalhista, previdenciária e tributária (DUARTE, 2017).

Ocorre que, entre as mudanças impactantes na nova legislação trabalhista (não muito satisfatórias aos trabalhadores), observam-se a diminuição do intervalo intrajornada; jornada de trabalho 12x36 mediante acordo individual; jornada parcial; o *home office* sem hora extra; o tempo de deslocamento não é considerado como hora trabalhada; a renúncia à “quitação trabalhista”, impossibilitando que o trabalhador acione a Justiça do Trabalho quando se sentir prejudicado; dispensa do órgão representante ou fiscalizador na extinção do contrato de trabalho; contribuição sindical facultativa; prevalência do Negociado sobre o Legislado; Contrato Intermitente; as custas processuais em ação trabalhista por parte da motivadora, com

pagamento dos honorários advocatícios para a parte perdedora, e demais outras modificações prejudiciais à classe trabalhadora, porém necessárias e acertadas segundo seus defensores.

Interessante destacar um ponto polêmico que é a dispensa da obrigatoriedade de quitação das verbas trabalhistas em sindicatos representativos da classe dos trabalhadores ou no MTE, que desde 01/2019 (MP 870/2019) perdeu o *status* de ministério - Lei nº 13.844/2019 (BRASIL, 2019a) -, sendo encampado pelo Ministério da Economia, a considerar que as reformas institucionais sobre as instituições reguladoras sucumbem aos estratégias neoliberais (por razões políticas, a MP nº 1.058, de 27 de julho de 2021 recriou o Ministério do Trabalho e incluiu uma Secretaria Especial de Desestatização).

Percebe-se a insegurança que essa alteração provocou no cenário laboral, uma vez que, geralmente, o trabalhador não possui conhecimento técnico suficiente para saber se a composição de suas verbas trabalhistas condiz com o saldo real a ser pago. Presume-se nesse caso a coação do ato e a alegação de que “na empresa funciona assim”, por imaginar ingenuamente que o empregado terá autonomia para aceitar ou não a quitação sem a presença de um representante ante possíveis divergências nos cálculos, como dispõem Dias e Silva (2017).

Quanto à sua funcionalidade, flexibilização não surte o efeito desejado quando não existem ações na área econômica que viabilizem o empreendedorismo capaz de produzir volume de riqueza suficiente para ativar efetivamente o desenvolvimento econômico e, conseqüentemente, reduzir as disparidades sociais mantendo a competitividade. O que ocorre é justamente o contrário, sobretudo nos países subdesenvolvidos, que padecem com o aumento do desemprego e o engrossamento da fila dos trabalhadores na informalidade, como explica Mota (2015):

A exigência de uma maior competitividade introduz estratégias de racionalização e de redução constante dos custos, trazendo graves conseqüências para os níveis de emprego. O trabalhador assalariado começou a conviver com a insegurança e as formas precárias de trabalho e de subcontratação, que passaram a ser incorporadas dentro das empresas. (p. 7)

O crescimento generalizado do desemprego ressignificou a compreensão de trabalho no contexto formal: a informalidade e o empreendedorismo transformaram-se em conceito de regulação ocupacional. A informalidade (que para o Estado repercute em dispêndio sem custeio à seguridade social, redução na arrecadação dos impostos diretos e na tributação dos impostos indiretos) é a base extrema da precarização: caracteriza-se por atividades com baixa renda, desprovido de assistência social e previdenciária, e ao Estado, a redução na arrecadação

tributária e consequente retenção de recursos em investimentos públicos que garantam bem-estar social (MELO, 2020).

Segundo Melo (2020), no Brasil, nesse cenário de pandemia, o ano de 2020 contabilizou 50 milhões de pessoas em situações de trabalho que não contam com a proteção de um contrato, e o Estado não está sendo capaz de contornar essa situação. Quando finalmente toma a iniciativa de propor alguma coisa, aparece com um programa de reformas do tipo do “Verde e Amarelo”, com o propósito de transformar as especificidades de um emprego formal nas condições precárias de um informal.

Segundo o IBGE, em 2019, a taxa de informalidade no mercado de trabalho atingiu 41,1% da força de trabalho ocupada. De cada 10 (dez) trabalhadores, 4 (quatro) estavam trabalhando na informalidade. Nessa perspectiva de mudanças estruturais, o governo sancionou a Lei Complementar nº 128, de 19 de dezembro de 2008 (BRASIL, 2008), criando a figura do Microempreendedor Individual (MEI) - informal “legalizado” - (regularizando quem trabalha por conta própria), que segundo o governo conta com os seguintes benefícios:

- Poderá vender para o governo;
- Terá acesso a produtos e serviços bancários, como crédito;
- Baixo custo mensal de tributos (INSS, ISS ou ICMS) em valores fixos;
- CNPJ e Alvará de Funcionamento sem custo e burocracia;
- Pode emitir nota fiscal;
- Acesso a apoio técnico do SEBRAE;
- Direitos e benefícios previdenciários: aposentadoria por idade, aposentadoria por invalidez, auxílio doença, salário maternidade, pensão por morte. (BRASIL, [2020f])

No entanto, para Galvão *et al.* (2019, p. 257), esse tipo de modalidade “teve uma consequência adversa – o crescimento de relações de emprego disfarçadas (fraudes) e da individualização do acesso a direitos”. Estudiosos vêm analisando o impacto do MEI (existem casos em que o trabalhador acumula emprego com o MEI) na economia e na transição da informalidade a um sistema regularizado a considerar que, esse tipo de modalidade pode ser compreendido como um silenciamento da classe trabalhadora que se tem analisado como condição precarizante ao padrão autônomo-empendedor que tem função e utilidade ao capital (RAYSA, 2017).

Nesse contexto, as mudanças propostas pela reforma trabalhista não foram capazes de reduzir o desemprego. As mudanças nos padrões de regulação de trabalho foram de encontro à realidade e às perspectivas construídas em torno da necessidade de modernizar as relações de trabalho. O crescimento insignificante da economia, os fenômenos da globalização e da hegemonia do neoliberalismo não expandiram o sistema econômico suficientemente, tornando-

o capaz de estimular o emprego. Flexibilização tornou-se sinônimo de instabilidade no emprego e precarização (KREIN, 2018).

Nesse processo de precarização reestruturante do capitalismo flexível, com o propósito de retomar seu ciclo reprodutivo e consolidar seu projeto de hegemonia, o desmonte e a desconstrução do trabalho, da jornada e da remuneração introduzem novas relações de trabalho e promovem a adequação das regras já existentes a essas relações: terceirização e Contrato Intermitente são processos de precarização e vulnerabilidade como regra (ANTUNES, 2018).

As relações de trabalho entre a empresa prestadora de serviço e a empresa tomadora de serviço revela uma proporção acentuada desde a racionalização das ações à precarização do trabalho, da remuneração, benefícios e da exposição do risco de acidente de trabalho (temática relacionada à saúde do trabalhador) no descumprimento de normas regulamentadoras.

O art. 4º-A da Lei nº 6.019/74 (BRASIL, 1974a) define terceirização da seguinte forma:

Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua **atividade principal**, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. (BRASIL, 1974a)

Percebe-se que os limites à terceirização passaram a ser mais flexíveis. Mesmo que haja algumas regras e condições estabelecidas entre contratante e contratado, a compatibilidade entre a natureza econômica e jurídica passa a ser tema de debate que mobilizou a Justiça do Trabalho a definir exatamente quais as atividades que podem conjugar os interesses da amplificação do trabalho (ANTUNES, 2018).

Em tempos de pandemia (ou que permaneça após a pandemia), intensifica-se a flexibilização (principalmente na jornada de trabalho) na modalidade de trabalho *home office*. A execução das atividades em ambiente doméstico é vantajosa para o trabalhador quanto ao ganho do tempo de deslocamento, redução de custo com alimentação e transporte, trabalho em ambiente mais agradável, uso de roupas confortáveis, etc. Entre as desvantagens destacam-se: distanciamento social e intensificação da dupla jornada de trabalho (atividade doméstica).

Diante dessa complexificação na esfera do trabalho, receia-se que o processo de “modernização trabalhista”, ao mirar na perspectiva de revitalização da economia mediante a reestruturação produtiva, acabe por provocar o fim da classe trabalhadora. Classe trabalhadora no sentido de formação abrangendo todo indivíduo que depende da força de trabalho para sobreviver, ainda que se insira no segmento de ocupados e desocupados, desalentados ou

subutilizados, todos constituindo um núcleo de trabalhadores heterogêneos, complexificados e precarizados.

Desses desdobramentos trabalhistas, percebe-se que não há como a classe trabalhadora ser extinta: os robôs não podem participar do mercado, ou seja, eles não podem consumir. A classe trabalhadora continuará, ainda que seja para promover a assistência técnica das máquinas que estão suprimindo os postos de trabalho que eles mesmos ocuparam (ANTUNES, 2011).

Ainda em Antunes (2018), a tendência à substituição do *trabalho vivo* pelo trabalho desenvolvido pela tecnologia da informação (maquínico-informacional-digital) por meio da precarização não se restringe apenas à fase de execução do trabalho em si, mas ocorre desde o processo de extração da matéria-prima empregada na fabricação dos instrumentos, equipamentos e aparelhos utilizados nos serviços atuais. Em trecho específico, Antunes (2018, p. 23) descreve que “acidentes, contaminação, devastação do corpo produtivo, mortes, tudo isso ocorre na sociedade dos que imaginaram que as tecnologias da informação eliminariam o trabalho mutilador”. A precarização no trato trabalhista existe de formas variadas.

Os desdobramentos da reforma trabalhista com perspectiva de geração de emprego e crescimento econômico em consequência do aumento do consumo que implica a necessidade de mais força de trabalho a ser utilizada na cadeia produtiva, necessitam de acompanhamento frequente.

A aprovação recente da alteração legislativa da CLT dificulta a realização de uma análise consistente e comprobatória que assegure desenvolvimento econômico e com impactos sociais positivos, sendo mais provável que as alterações representem apenas constatações de excedente financeiro para as empresas contratantes de mão de obra.

O capítulo seguinte abordará a flexibilização no contexto da reforma trabalhista, com destaque para o Contrato Intermitente, fenômeno que se exprime como forte projeto neoliberal e com profundas transformações nos padrões de regulação do trabalho, nas negociações coletivas e na organização sindical.

3.3 O Contrato Intermitente: aspectos jurídicos, econômicos e sociais de sua regulamentação

A Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) regulamentou uma prática antiga que sempre existiu na informalidade: o Trabalho Intermitente.

Em um cenário hipotético de uma entrevista de emprego, o Contrato Intermitente poderia ser apresentado da seguinte forma:

Empregador(A): *Estamos com vaga disponível para contratação imediata para trabalhar conforme a demanda, ou seja, o trabalhador deverá ficar à disposição da empresa. O trabalhador será convocado no mínimo 72 horas antes e deverá confirmar o comparecimento em até 24 horas. A ausência de confirmação implicará o pagamento de 50% do valor que receberia pelo trabalho. A remuneração será efetuada ao final do dia e de acordo com as horas trabalhadas, portanto, o trabalhador deverá ficar à disposição, mas não receberá pelos dias ociosos. Essas são as condições para a contratação! Alguém tem interesse?*

De acordo com os dados do CAGED, entre 2017 e 2019, 231.377 trabalhadores aceitaram as condições impostas pelas empresas na modalidade de contratação intermitente (CAGED, 2020).

A introdução do Contrato Intermitente na Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) atingiu todos os interessados como excepcional novidade. Entre todas as inovações, o Contrato Intermitente caracteriza-se por configurar uma modalidade de contrato que dista das demais modalidades convencionais por ter como essência a descontinuidade na prestação de serviço. A intermitência fica condicionada à convocação. Dessa forma, o tempo ocioso não é considerado como à disposição e não produz reflexos sobre as verbas trabalhistas.

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para **prestação de trabalho intermitente**.

[...]

§ 3º Considera-se como **intermitente** o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (NR)

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. (BRASIL, 2017a, grifos nossos)

Sintetizando o disposto nos §§ 1º ao 9º do art. 452 (BRASIL, 2017a), tem-se que o empregador poderá convocar o trabalhador com no mínimo 3 dias de antecedência, e este poderá recusar a oferta de trabalho sem “prejuízo” da subordinação.

Caso a aceite, o empregado terá 1(um) dia útil para confirmar essa decisão; se não o fizer, seu silêncio implicará a presunção da recusa. A parte que descumprir o compromisso assumido ao ser estabelecida a execução do trabalho ficará sujeita ao pagamento de multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida ou a compensação posterior em

igual período. Interessante exemplificar a incidência da multa: caso o trabalhador não tenha comparecido à primeira convocação, estará sujeito à cobrança de um valor do qual ele ainda não dispõe. O que o colocaria na situação de ter que “pagar para trabalhar”. A fragilidade que se expõe nesse tipo de contrato impossibilita quaisquer projeções financeiras, o que tem suscitado muitas críticas a essa modalidade de contratação, como destacam Oliveira e Soncin (2019):

[...] Muitos doutrinadores defendem que, ao contrário do que se justificou para a implementação do trabalho intermitente, a introdução desta modalidade contratual se deu para beneficiar os empregadores e não os empregados, uma vez que trabalhando de forma intermitente o empregado não consegue ter o mínimo de estabilidade financeira ou mesmo planejar seu dia a dia ou ainda, seu futuro. Assim, a descontinuidade e a imprevisibilidade que impedem os trabalhadores de saber qual será sua remuneração mensal, são tidas como prejudiciais e ainda um retrocesso social. (p. 13)

Considerando que o trabalho é realizado “por tarefa”, o tempo ocioso que vier a existir não será considerado como “à disposição” do empregador, o que significa que não será computado para a incidência das verbas trabalhistas, indicando também que o trabalhador poderá ser contratado por outros empregadores para a execução de outras demandas. Ao final de cada período o trabalhador receberá a remuneração devida pela execução do serviço, que será calculada incluindo os seguintes benefícios: proporcional de décimo terceiro salário e férias; repouso semanal remunerado; eventuais adicionais legais, FGTS e usufruto das férias ao final de 12 (doze) meses.

Há que se observar quanto à modalidade intermitente de contratação o que se refere ao Seguro-Desemprego. Segundo Martins (2006), empregado é a pessoa física que presta serviços contínuos ao empregador, sob a subordinação deste e mediante pagamento de salário (art. 3º da CLT). Os requisitos que tipificam a condição de empregado são: a qualidade de pessoa física do trabalhador, a habitualidade, a subordinação, a onerosidade e a pessoalidade (BRASIL, 1943).

Ainda que o trabalho na contratação intermitente seja descontínuo, mantém-se o vínculo trabalhista, e a execução do trabalho não se exaure como ocorre em um contrato de compra e venda. A habitualidade, por seu turno, é outro requisito cuja atendimento qualifica o indivíduo como empregado, e sua caracterização não se apoia na periodicidade, mas na continuidade da prestação do serviço. Isso significa que não há necessidade de que o empregado trabalhe todos os dias para o empregador, ambos podem pactuar outra periodicidade, que contemple inclusive vários dias sem convocação, mas é imprescindível que trabalhe regularmente. Quanto à

remuneração, a lei estabelece que o valor da hora não pode ser inferior ao estipulado para o mesmo período do salário mínimo ou o devido aos demais empregados da categoria.

Sendo assim, supondo que o empregado intermitente atenda a todos os elementos que o classifique como empregado (cuja classificação corresponde aos demais contratos convencionais), ao ser dispensado, não terá direito ao Seguro - Desemprego.

Esse era o entendimento previsto na MP nº 808/2017 - sancionada e publicada no Diário Oficial da União (DOU) em 14 de novembro de 2017b -, que estabelecia regras práticas para a aplicação da Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a):

Art. 452-E. Ressalvadas as hipóteses a que se referem os art. 482 e art. 483, na hipótese de extinção do contrato de trabalho intermitente serão devidas as seguintes verbas rescisórias:

[...]

§ 2º A extinção do contrato de trabalho intermitente a que se refere este artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego. (NR).

No ordenamento jurídico brasileiro, o § 7º do art. 62 da Constituição Federal (CF) (BRASIL, [2020e] estabelece que toda medida provisória deve ser objeto de aprovação pelo Congresso Nacional, sob pena de perder sua validade. Ocorre que a MP nº 808/2017 (BRASIL, 2017b) perdeu a validade em 23 de abril de 2018, por não ter sido submetida ao Congresso para aprovação.

Portanto, provavelmente (não está bem definido, uma vez que a MP 808/2017 perdeu efeito), caso a modalidade da rescisão e o trabalhador atendam aos requisitos previstos na Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990 (BRASIL, 1990), que assegura o direito à inserção ao Programa do Seguro-Desemprego, em atenção ao princípio da isonomia e contra as pressões das políticas neoliberais, o trabalhador intermitente será assistido no contexto das políticas públicas, cujas ações destinam-se a protegê-lo, atenuando as consequências do desemprego ao assegurar-lhe a concessão de benefício que garanta uma renda temporária enquanto perdurar o período das parcelas (BALESTRO; MARINHO; WALTER, 2011).

Outro benefício concedido ao trabalhador é o do Programa de Integração Social e de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PIS/Pasep), cuja contribuição é regida pela Lei nº 9.715, de 25 de novembro de 1998 (BRASIL, 1998). Para ter direito ao benefício anual, o trabalhador precisa atender aos seguintes requisitos:

Estar cadastrado no PIS há pelo menos cinco anos;

Ter recebido remuneração mensal média de até dois salários mínimos durante o ano-base;

Ter exercido atividade remunerada para Pessoa Jurídica, durante pelo menos 30 dias, consecutivos ou não, no ano-base considerado para apuração;

Ter seus dados informados pelo empregador (Pessoa Jurídica) corretamente na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). (BRASIL, 1998)

Como não há impedimento previsto em lei e caso o trabalhador intermitente atenda aos requisitos estabelecidos para a concessão do abono salarial, essa categoria também poderá ser contemplada com o recebimento desse benefício. Quanto à regulamentação excludente dos direitos sociais em que a modalidade intermitente está inserida, embora algumas restrições já tenham sido suprimidas, convém destacar o controverso entendimento relativo à inclusão do trabalhador intermitente na qualidade de segurado do Regime Geral da Previdência Social (RGPS).

Nesse entendimento, o empregado deverá complementar o valor da contribuição (BRASIL, 2017b), caso seja recolhido valor inferior ao aplicado sobre o salário mínimo. Portanto, considerando a incerteza remuneratória, o trabalhador intermitente estaria desassistido dos benefícios previdenciários.

Ocorre que, a Instrução Normativa da Receita Federal do Brasil (RFB) nº 1867, de 25 de janeiro de 2019 (BRASIL, 2019d), estabeleceu o trabalhador contratado mediante Contrato Intermitente como segurado obrigatório da Previdência, sendo a contribuição recolhida proporcionalmente à remuneração que for paga.

Já o Decreto nº 10.410, de 30 de junho de 2020, reafirma o trabalhador intermitente como segurado obrigatório da Previdência, no entanto, somente serão consideradas as competências para fins de aquisição e manutenção da qualidade de segurado, cujo salário seja igual ou superior ao limite mínimo mensal do salário de contribuição. Se for inferior, necessário complementar (e como complementar se não tiver outra fonte de renda?).

Sendo assim, diante de uma situação tão inconsistente, ao solicitar um benefício o pedido é deferido ou indeferido?

Quanto à perspectiva de regulação de trabalho, o reflexo da isonomia descaracterizou o trabalhador sob o Contrato Intermitente, ao classificar esse tipo de contrato aos contratos tradicionais que permitiam reduzir salários e jornadas ou suspender contratos de trabalho ao estabelecer medidas para o enfrentamento do estado de calamidade pública, por intermédio da Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020 (BRASIL, 2020b). No entanto, ao garantir as condições mínimas ao enfrentamento da recessão econômica provocada pela covid-19, o trabalhador foi incluso na condição de beneficiário do Auxílio Emergencial pela Lei nº 13.982, de 2 de abril de 2020 (BRASIL, 2020a).

O Auxílio emergencial é uma medida de proteção social destinada a garantir o pagamento de uma renda mínima à população em situação de vulnerabilidade socioeconômica.

Logo, o trabalhador intermitente está inserido no grupo de subcategoria do próprio emprego formal ao associá-lo a um indivíduo em condição precária de subsistência ou nenhuma produtividade.

O trabalho intermitente tem origem e é amplamente praticado em países como Reino Unido, Itália e Portugal, que adotam medidas de austeridade na perspectiva de garantir empregabilidade e gerar segurança jurídica ante o cenário de recessão e recuperação econômica. No Reino Unido, o *Zero Hours Contract*, modalidade de contrato destinado à criação de subempregos flexíveis é compreendido como eficaz no processo de redução de custos empresariais, tendo em vista que os trabalhadores contratados por essa via desempenham a mesma atividade que os demais, porém percebem remuneração 38% a menos (ROCHA; MELO, 2019).

Ainda em Rocha e Melo (2019), na Itália, o *Lavoro Intermittente* apresenta uma característica interessante: a jornada máxima que o trabalhador pode cumprir em 3 anos é de 400 dias, e a ultrapassagem desse limite ensejará a conversão desse contrato intermitente em contrato por tempo indeterminado. Regulamentada pelo Decreto Legislativo nº 81/2015, essa modalidade de contratação é admitida excepcionalmente nos seguintes casos: 1) durante períodos predeterminados da semana, mês ou ano nas hipóteses previstas em normas coletivas; 2) por trabalhadores menores de 24 anos ou de mais de 55 anos.

Em Portugal, o Código de Trabalho regula a modalidade de contratação intermitente especialmente sob duas situações: a) trabalho alternado, utilizado nas hipóteses em que as necessidades descontínuas possam ser programadas; e b) trabalho à chamada, modalidade em que as partes estabelecem a antecedência com a qual o empregador deve informar o início do trabalho. Consta ainda que a prestação mínima de serviços pelo trabalhador intermitente não pode ser inferior a seis meses por ano, com pelo menos quatro meses consecutivos de labor, e os sindicatos têm participação obrigatória na fixação da compensação nos períodos de inatividade.

É visível a semelhança (itens a e b) entre o tratamento normativo da legislação portuguesa e a formulação instituída na legislação brasileira conferido ao Contrato Intermittente.

As alterações no sistema de relação laboral ocorreram na perspectiva de contornar a rotatividade, a subutilização, a informalidade e promover a redução de custos e dos conflitos judiciais. Ao categorizar exclusivamente a regulação das relações individuais de trabalho (trabalho intermitente e o trabalho em regime de tempo parcial, ambas introduzidas a partir da reforma trabalhista), o Contrato Intermittente é o mais polêmico e controverso.

Observa-se que as regras para a execução dos serviços nessa modalidade de contratação são bastante flexíveis. Conceitualmente, flexibilização significa promoção de alterações nas regras existentes; especialmente no campo do trabalho, consiste em um conjunto de medidas destinadas às reivindicações patronais. A reforma trabalhista promoveu alterações exatamente nas ações que facilitaram a negociação e a flexibilização das relações e das modalidades contratuais, porém precarizantes.

Conforme visto em Santos (2018), a proposta reformista que visa salvaguardar a retomada de crescimento a partir da modernização e da flexibilização que adequassem as peculiaridades do mercado atual, na verdade, verifica-se que os dispositivos legais contrariam os preceitos constitucionais da valorização social do trabalho (art. 1º, IV, da CF), da vedação ao retrocesso - princípio constitucional implícito de proteção do trabalho - e o princípio da dignidade humana (art. 1º, III, da CF).

Sendo assim e seguindo esse entendimento, constam mais de 30 Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) ajuizadas no Supremo Tribunal Federal (STF) (SAAD ADVOCACIA, 2020) por associações, federações e confederações.

Ocorre que, em que pese o entendimento jurídico na literatura brasileira quanto à inconstitucionalidade da aplicação do Contrato Intermitente, em decisão julgada favorável à nova modalidade contratual, a Procuradora-Geral da República, Raquel Elias Ferreira Dodge, usou os seguintes argumentos no julgamento da ADI nº 5.806/DF (BRASIL, 2018):

[...]

Além disso, a figura laboral pode ser fator de elevação do padrão de proteção social aplicável àqueles que, anteriormente, encontravam-se na **informalidade**, executando seus serviços sem regular contrato de trabalho ou mediante prestações de serviço em caráter eventual.

[...]

Não há falar, assim, em fragilização das relações de emprego ou em ofensa ao princípio do retrocesso, considerando que, como visto, a inovação pode resultar em **oportunidades e benefícios** para ambas as partes envolvidas no vínculo de trabalho.

[...]

Ademais, a contratação intermitente não constitui inobservância à **garantia do salário mínimo** prevista no art. 7º- IV e VII da Constituição.

[...]

Nessa mesma linha de raciocínio, não há qualquer impeditivo à implementação da jornada intermitente, desde que com o consequente **pagamento proporcional** ao trabalho prestado, tomando-se como base o salário mínimo previsto para a jornada convencional. (BRASIL, 2018, grifos nossos)

Considerando que o mercado de trabalho é dinâmico e não estático ao acompanhar o desenvolvimento econômico, tecnológico e o comportamento empresarial que resulta em alterações legislativas, o argumento da Procuradora Raquel Dodge na decisão da referida ADI, em 2018, assemelha-se ao discurso recentemente proferido pelo ministro da Economia Paulo

Guedes, ao defender a retomada (FERNANDES, 2020) do Programa de Trabalho “Verde e Amarelo” em nova versão, voltado para a inserção da categoria dos trabalhadores informais no mercado formal de trabalho, impondo porém, restrições às contribuições sociais e aos encargos trabalhistas (tema ainda em discussão pela equipe econômica do governo Bolsonaro).

Nesse contexto de liberalização, a desregulamentação pressupõe a ausência ou a redução da proteção legislativa. Ante a omissão do Estado no cenário laboral, a ação do Negociado sobre o Legislativo começa a produzir aberrações como o Contrato Intermitente. Ainda que o Direito do Trabalho regule as condições mínimas para um trabalho digno, a proposta idealizada unilateralmente pelo patronato para implementar a modernização trabalhista, a partir das alterações legislativas, é condição necessária para reduzir o desemprego, e, portanto, aceita no sistema jurídico (NASCIMENTO, 2018).

No entanto, ao atuar na proteção da dignidade da pessoa humana, os tratados, convenções e normas internacionais ratificadas e as regulamentadas no Brasil dispõem-se a preservar os direitos trabalhistas conquistados e equilibrar a relação capital *versus* trabalho, evitando o retrocesso social, com o conseqüente agravamento da vulnerabilidade da classe trabalhadora e excessos flexibilizantes que atentem contra o Estado Democrático de Direito.

Sob os variados enfoques interpretativos e das normas de relativização (flexibilização e desregulamentação) modernizante e economicamente estimulante, há doutrinadores posicionando-se favoravelmente à manutenção da normatização que produza melhorias nas condições econômico-financeiras das empresas.

Aos dissonantes, a flexibilização e a desregulamentação restringem e eliminam direitos historicamente conquistados, consistindo em nada mais do que estratégias utilizadas pelas corporações para maximizar os lucros, sem relação direta com a geração de emprego. E aos moderados, há que prevalecer a flexibilização, viabilizada por intermédio das decisões pactuadas em Acordos e Convenções Coletivas (NASCIMENTO, 2018).

A modalidade e as regras estabelecidas para o Contrato Intermitente fortalecem a analogia segundo a qual o trabalho intermitente assemelha-se a uma mercadoria remunerada como um aluguel de serviço. Argumenta-se que esse tipo de trabalho legaliza a situação dos trabalhadores que atuavam na informalidade. Entretanto, a ociosidade decorrente de reduzida produtividade e remuneração e o bem-estar social supostamente produzido expõem uma situação de precarização porque, ao tentar legalizar uma condição que reestrutura a forma, a essência “informal e precarizante” permanece (CARVALHO, 2017).

A precarização do trabalho reflete as transformações estruturais que decorrem da racionalização do sistema capitalista em que o mercado de trabalho e as políticas são

amplamente absorvidos. Caracterizado pela instabilidade, o trabalho intermitente burla a legislação protetora ao flexibilizar ao máximo a jornada de trabalho e a remuneração. É o tipo de modalidade laboral em que se tem o emprego, mas não o trabalho (ANTUNES, 2018).

A reforma trabalhista preconizou a máxima de que flexibilizar as relações trabalhistas - jornada de trabalho e remuneração -, promoveria a retomada de crescimento por intermédio da criação de postos de trabalho e, conseqüentemente, da articulação entre produção e consumo. A liberalidade de negociação entre empregado e empregador ficou evidente no art. 611-A e restrita no art. 611-B da CLT (BRASIL, 1943):

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de Insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

§1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos. (BRASIL, 1943, grifos nossos)

Considerando que as Convenções Coletivas das categorias resultam de um acordo de vontades (entre sindicatos), visam regular as relações na forma de resolução de conflitos estabelecendo um vínculo obrigacional resultando em direitos e deveres.

Instrumento de caráter normativo, como prevê o art. 611 da CLT (BRASIL, 1943), as Convenções Coletivas possuem duplo caráter, de contrato e de lei. A incidência dos efeitos de uma convenção coletiva sobre empregados que não pertencem ao sindicato só se verifica se eles tiverem poder de representação da categoria profissional, conferido em lei. Requer-se, para tanto, uma estrutura política: a interferência do Estado (COSTA, 1976).

Logo, a prevalência do negociado sobre o legislado (princípio básico da reforma trabalhista) sobre elementos já constituídos em Convenção Coletiva surtirá efeitos nas negociações seguintes, contanto que o instrumento coletivo permaneça válido e que seu teor tenha sido devidamente acordado entre as partes. No entanto, o § 3º do art. 614 da CLT (BRASIL, 1943) estabelece que, caso não haja nova convenção após o término da vigência prevista, os direitos elencados no instrumento coletivo não serão incorporados ao contrato do trabalhador, restando vedada, portanto, a ultratividade.

Para Antunes (2018), o Contrato Intermitente evidencia a instabilidade e a insegurança laboral e jurídica, traços constitutivos das novas modalidades de trabalho em que os efeitos globalizantes da economia reproduzem o contexto de modernização trabalhista. Para o autor, a desconstrução do trabalho e seu potencial sentido emancipador e transformador, sujeita o trabalhador à escravização moderna, em que essa modalidade de trabalho aliena e aprisiona ao revelar que se tem emprego, mas não trabalho ou que o trabalho se torna insuficiente.

Essa nova morfologia de trabalho absorve trabalhadores e trabalhadoras que vendem sua força de trabalho e extrai todas as formas de geração de mais-valia caracterizada na flexibilização do emprego formal ou informal, intelectualizado ou manual.

Ainda em Antunes (2008), a era da financeirização em escala global reconfigura o sistema econômico ressignificando o contexto de modernização trabalhista ao flexibilizar exaustivamente a força de trabalho (trabalhos convencionais, terceirizados, intermitentes...). Em sua forma atípica de contratação, o intermitente representa timidamente os empregos formais.

Conforme dados extraídos do CAGED entre 2017 e 2019, a evolução do emprego apresentou os seguintes dados:

Tabela 2 - Saldo anual de emprego entre os exercícios de 2017 a 2019

Ano	Dado	Admissão Geral			Contratação Intermitente		
		País	UF	Município	País	UF	Município
		Brasil	Paraíba	Campina Grande	Brasil	Paraíba	Campina Grande
2017	Admissão	14.635.899	117.689	19.066	5.971	199	0
	Desligamento	14.656.731	121.174	20.121	330	6	0
	Saldo	-20.832	-3.485	-1.055	5.641	193	0
2018	Admissão	15.384.283	127.259	24.931	69.984	761	0
	Desligamento	14.854.729	121.882	24.058	19.951	262	0
	Saldo	529.554	5.377	873	50.033	499	0
2019	Admissão	16.197.094	133.705	26.292	155.422	0	0
	Desligamento	15.553.015	127.551	26.008	69.706	0	0
	Saldo	644.079	6.154	284	85.716	0	0

Fonte: Autoria própria, adaptada de MTE/CAGED (2017, 2019).

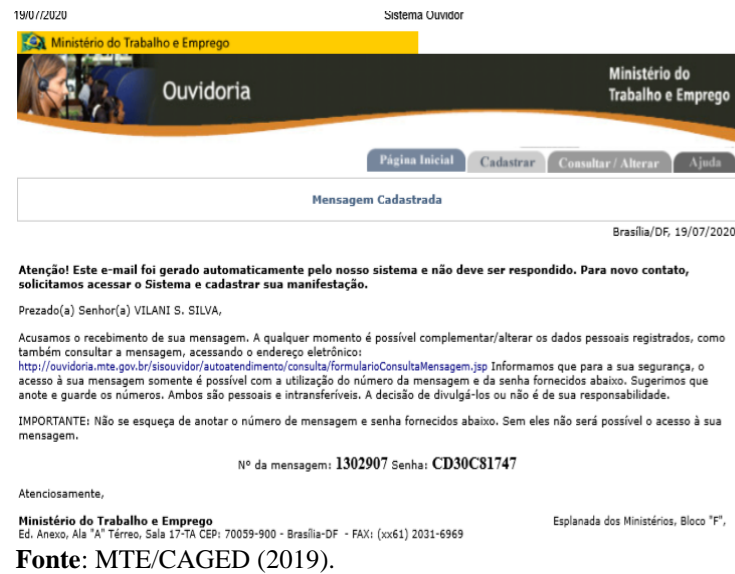
Considerando que o recorte espacial desta pesquisa empírica qualitativa se situa na cidade de Campina Grande, a Tabela 2 demonstra a evolução empregatícia entre os exercícios de 2017 a 2019, em nível nacional, regional (Paraíba) e microrregional (Campina Grande).

A Tabela evidencia decréscimo no saldo empregatício nacional, regional e local no exercício de 2017. Os exercícios de 2018 e 2019 apresentaram evolução nas três dimensões.

A análise prévia dos dados provenientes da evolução ocupacional sob a modalidade intermitente é que houve expressivo crescimento no País, principalmente, entre 2018 e 2019, totalizando 135.749 resultados ocupacionais. Entre 2017 e 2018, considerando que a regulamentação iniciou em 11/2017, ao final de 2018, percebe-se que 55.674 trabalhadores mantiveram seus contratos ativos.

Quanto as admissões regional e municipal, os dados da contratação intermitente não constam integralmente disponíveis no *site* do MTE. Aguarda-se resposta ao pedido formalizado constante na Figura 2:

Figura 2 - Ouvidoria CAGED



Entre os efeitos promovidos pela modalidade de contratação intermitente, evidencia-se a descontinuidade da prestação do serviço, possibilitando que o trabalhador possa firmar contrato com mais de um empregador. Diante da liberalidade de atender a outras demandas durante o tempo ocioso, no acumulado de 2019, de acordo com os dados obtidos do CAGED, 4.328 trabalhadores exerceram atividades concomitante com outros empregadores (CAGED, 2020).

Com relação ao atributo pessoal sob a modalidade intermitente, objetivando-se categorizar e traçar um perfil sociológico e um debate de interesse público e de implementação de políticas públicas na geração de emprego, quanto ao gênero, entre 2017 e 2019, foram registrados 62,3% homens e 37,7% mulheres. Quanto à faixa etária, no mesmo período, predominaram as admissões de 18 a 24 sendo de 32,0% contra 28,9% das demais contratações e de 50 a 64 anos, de 7,5% contra 6,7%. No quesito escolaridade, prevaleceu o ensino médio, representando 72% contra 57,6% para o conjunto dos admitidos nas demais modalidades. Os contratados com escolaridade até “médio completo”, correspondem a 91,2% contra 85% dos contratos tradicionais (OLIVEIRA, 2020).

Observando-se a adesão a essa modalidade no conjunto das admissões gerais constante na Tabela 2, a intermitência representou, em 2018, aproximadamente 0,45%. Referente a 2019, a taxa de contratação correspondeu a aproximadamente 0,95%. Ainda que extremamente insignificante comparando-se às demais contratações, percebe-se uma trajetória crescente e que tende a prosperar, a considerar como análise conjuntural o perfil do empregador (segmento consolidado e estruturado – porte) e o perfil do trabalhador (ao aceitar ser contratado sob regras tão peculiares – precárias) previsto em Krein e Oliveira (2019), na perspectiva de avaliar suas

tendências no mercado nacional e regional, trabalhista e previdenciário (custeio comprometido com as contratações por jornadas flexíveis – subocupações por insuficiência de hora).

Essa explanação contradiz a informação do Ministro do Trabalho e Emprego. À época, o ex-ministro Ronaldo Nogueira afirmou que as novas contratações gerariam, em 2 anos, 2 milhões de novos empregos formais. De acordo com a regulamentação, constata-se que a intermitência não garante nem trabalho, nem renda suficiente para o provimento social do trabalhador.

Segundo dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), em 2018, 01(um) em cada 10 (dez) trabalhos intermitentes não produziu renda; considerando todas as admissões intermitentes durante o ano e ativo em dezembro (período de relevância econômica), 40% não registraram nenhuma atividade nesse mês; dos contratos celebrados no último trimestre, 26% não efetivaram trabalho em dezembro; dos que trabalharam em dezembro, 43% teve remuneração inferior a um salário mínimo e ao final de 2018, a remuneração média foi de R\$ 763,00.

Como política pública de combate à pobreza, o salário mínimo estimula o ciclo produtivo da economia e provê ao cidadão o nível básico de uma renda que atenda a sua demanda substancial (o salário mínimo vigente desde 01/2021 é de R\$ 1.100,00, porém, segundo o Dieese, o salário mínimo necessário seria de R\$ 5.495,52 – valor correspondente a 01/2021). Mas, como destacado, a intermitência não garante o mínimo para a subsistência do trabalhador e de sua família. O art. 7º da Constituição Federal estabelece:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; (BRASIL, [2020e])

Sendo assim, em que pese a regulamentação do Contrato Intermitente por intermédio da Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a), especialmente para o empregador, convém refletir sobre a seguinte indagação: qual o perfil do trabalhador que aceita manter o vínculo empregatício sem previsibilidade de convocação e, conseqüentemente, sem garantia de remuneração?

4 DESENHO DA PESQUISA, EXPOSIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo descrevem-se inicialmente os procedimentos metodológicos adotados nesta investigação para o alcance do objetivo de analisar a reforma trabalhista na perspectiva de geração de emprego, seus reflexos e implicações como elemento de mudança nas relações de trabalho, a partir da utilização do Contrato Intermitente na cidade de Campina Grande-PB. Em seguida expõem-se os resultados obtidos e procede-se à análise e discussão desses resultados, cujo projeto de pesquisa foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UEPB, através do CAAE nº 44414721.6.0000.5187.

4.1 Desenho metodológico da pesquisa

Esta primeira etapa contempla a caracterização da pesquisa, a apresentação do campo empírico e dos sujeitos participantes, a definição das fontes e dos instrumentos de coleta de dados e a descrição do procedimento de análise dos dados.

4.1.1 Caracterização da pesquisa

Pesquisa, segundo Pitta e Castro (2006), consiste em procedimento racional, sistêmico, cuja implementação requer do pesquisador o atendimento aos seguintes pré-requisitos básicos: “1) conhecer bem e ter competência no assunto a ser pesquisado; 2) ter acesso e dominar a amostra; e 3) depender o mínimo possível de terceiros para realizar a pesquisa”.

O desenvolvimento de uma pesquisa está atrelado à existência de alguma inquietação no horizonte do pesquisador para a qual necessite de resposta, e a mobilização desse estudioso rumo à solução do seu problema precisa seguir um planejamento criterioso, denominado de método (RUDIO, 2007), abrangendo um conjunto de procedimentos que irão orientar o trajeto a ser percorrido.

No tocante à natureza, a circunstância de este estudo desenvolver-se no âmbito de um mestrado em Desenvolvimento Regional, ramo do conhecimento em torno do qual dialogam estudiosos de diferentes áreas da ciência, inclusive das Ciências Sociais, cujo objeto – a realidade social - Minayo (2000) assegura ser fundamentalmente qualitativo, orientou inicialmente a opção desta pesquisadora pela pesquisa qualitativa. Outros aspectos, como a melhor adequação dessa metodologia a um tipo de realidade que não se pode analisar com embasamento em um modelo quantitativo rígido (MINAYO, 2000), tendo em vista “[...] a

incapacidade da estatística de dar conta dos fenômenos complexos e dos fenômenos únicos [...]” (HAGUETTE, 2001, p. 63), enfatizando antes “[...] as especificidades de um fenômeno em termos de suas origens e de sua razão de ser” (p. 63), contribuíram para a ratificação dessa escolha.

Relativamente aos objetivos, na esteira da classificação proposta por diversos autores (GIL, 2008; MATTAR, 1999; VERGARA, 2004) em exploratória, descritiva e explicativa, utilizou-se nesta investigação a pesquisa exploratória, por ensejar o aprofundamento do conhecimento do pesquisador sobre o objeto estudado. Essa opção resta justificada quando se toma em consideração que, a despeito de a temática da reforma trabalhista brasileira estar sendo amplamente discutida por estudiosos de várias esferas da ciência – dada a sua relevância e atualidade -, não se evidenciou a existência de estudos que abordassem o assunto sob a ótica do desenvolvimento regional aqui proposta.

Sob o aspecto do delineamento, consistente no planejamento do caminho adotado pelo pesquisador na busca de soluções para o seu problema de pesquisa (GIL, 2008), combinou-se, neste estudo, a utilização da pesquisa bibliográfica (fonte secundária) e da entrevista semiestruturada (fonte primária) como técnicas de coleta de dados, apontadas por Gil (2008) como o elemento por excelência que o define como tal.

4.1.2 Delimitação do campo e seleção dos sujeitos da pesquisa

Campo de pesquisa é o termo utilizado para designar o recorte espacial da realidade feito pelo pesquisador, que a estudará tendo como ponto de partida o referencial teórico que serve de embasamento para o objeto de investigação (CRUZ NETO, 2000).

O trabalho de campo, na pesquisa qualitativa em Ciências Sociais, “[...] apresenta[-se] como uma possibilidade de conseguirmos não só uma aproximação com aquilo que desejamos conhecer e estudar, mas também de criar um conhecimento, partindo da realidade presente no campo” (CRUZ NETO, 2000, p. 51).

Neste estudo, o recorte espacial desta pesquisa situa-se na cidade de Campina Grande, importante polo tecnológico e única cidade do interior do País que sedia a principal entidade de representação industrial (Federação das Indústrias), cuja localização tradicionalmente se estabelece nas capitais.

No tocante aos sujeitos da pesquisa, segundo Goldenberg (2009), diversificar o perfil dos envolvidos dinamiza os resultados. Entretanto, inúmeros fatores externos podem dificultar o acesso, alguns de difícil previsão, como a pandemia da covid-19, decretada pela Organização

Mundial da Saúde (OMS) em 11 de março de 2020, aos informantes que se planejou entrevistar. No caso específico das organizações sindicais, a literatura registra ainda alguns obstáculos oriundos da própria situação dos informantes, entre os quais se destaca a percepção da entrevista como uma espécie de armadilha destinada a induzi-los a falar algo acerca de pessoas ou eventos que possa vir a comprometê-los futuramente (HAGUETTE, 2001), provocando resistência à participação.

Neste estudo, em razão de algumas limitações que serão apresentadas no próximo subcapítulo, elegeram-se como sujeitos o Sindicato dos Comerciários de Campina Grande, o Sindicato dos Trabalhadores do Ensino Privado, o Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria do Vestuário e o Sindicato dos Vigilantes de Campina Grande, e que, ainda que representem ou não a predominância das contratações na modalidade intermitente, integram as 10 ocupações que mais contrataram nesta modalidade, em nível nacional, entre os exercícios de 2017 e 2019.

Os sujeitos envolvidos foram contatados e as entrevistas realizadas entre fevereiro e março de 2020 e entre julho de 2020 e fevereiro de 2021. Essa interrupção dos trabalhos ocorreu em observância às medidas de isolamento social impostas como meio de enfrentamento da covid-19.

4.1.3 Definição das fontes e instrumentos de coleta de dados

Fonte, em pesquisa, é o nome que se dá ao conjunto de materiais de que se vale o pesquisador para validar os argumentos desenvolvidos na construção de um estudo científico. Essas fontes podem ser primárias, categoria na qual se enquadram os documentos que não foram objeto de tratamento analítico, e secundárias, contemplando as obras produzidas por autores sobre os mais variados temas (GIL, 2008).

No planejamento da coleta de dados deste estudo, optou-se pela utilização de uma fonte secundária e uma fonte primária de dados, respectivamente a bibliografia e o relato de pessoas que aceitaram participar da investigação.

A pesquisa bibliográfica, na definição de Cruz Neto (2000), consiste em “[...] um confronto de natureza teórica que não ocorre diretamente entre pesquisador e atores sociais que estão vivenciando uma realidade peculiar dentro de um contexto histórico-social” (p. 53). Demonstrado o interesse do pesquisador na realização de discussões dessa natureza com autores que se dediquem ao estudo da temática investigada, empenha-se em localizá-los em bibliotecas e arquivos e, prioritariamente neste século, na internet. As fontes de pesquisa utilizadas neste

estudo abrangeram livros, dissertações e periódicos diversos, além de *sites* especializados nos assuntos analisados, que possibilitaram a orientação e a ampliação de discussões acerca dos reflexos da utilização do Contrato Intermitente na cidade de Campina Grande-PB, no contexto da reforma trabalhista.

A entrevista, segundo Haguette (2001), é “[...] um processo de interação social entre duas pessoas na qual uma delas, o entrevistador, tem por objetivo a obtenção de informações por parte do outro, o entrevistado” (p. 86). Por se tratar de ato voluntário do pesquisador, a decisão de entrevistar e a ordem de apresentação das indagações não devem representar uma imposição (GODOY, 1995). Entretanto, a elaboração do roteiro da entrevista deve ser conduzida pelo objetivo que se pretende alcançar com a sua aplicação, e fundamentar-se em teorias e hipóteses previamente desenvolvidas visando atingir o máximo de clareza na descrição dos fenômenos e do comportamento dos envolvidos. Com base na rigidez na elaboração dos questionamentos que irão compor o roteiro norteador da aplicação do instrumento, a entrevista pode ser estruturada, não estruturada e semiestruturada.

Esta última, por conjugar perguntas fechadas e abertas, equilibrando a necessidade de obtenção de respostas padronizadas em algumas situações, que requerem a utilização de um roteiro com indagações específicas (estruturado), com a importância do estímulo à expressão espontânea do ponto de vista do entrevistado em outras, que impõem o abandono de um roteiro pré-definido em prol da condução livre da entrevista pelo avaliador (não estruturado), foi considerada por esta pesquisadora a mais adequada a este estudo. Optou-se pela gravação das entrevistas, mediante a obtenção prévia do consentimento dos informantes.

4.1.4 Descrição do procedimento de análise dos dados

A fase da análise dos dados, na pesquisa social, é a parte da investigação em que o pesquisador colige todas as informações coletadas nas fontes por meio dos instrumentos definidos previamente e as organiza de tal forma que lhe possibilite extrair desses resultados as respostas para o questionamento formulado, favorecendo a ampliação dos conhecimentos sobre a temática estudada e a articulação desses conhecimentos com o contexto cultural em que se insere (GOMES, 2000).

A etapa de tratamento do material coletado prevê a ordenação, classificação e análise propriamente dita das informações obtidas a partir da aplicação dos instrumentos de recolha de dados (MINAYO, 2000), e sua realização conduz o pesquisador “[...] à teorização sobre os dados, produzindo o confronto entre a abordagem teórica anterior e o que a investigação de

campo aporta de singular como contribuição” (p. 26).

Para o tratamento desse material, optou-se pela utilização da técnica da Análise de Conteúdo, por se tratar de “Um conjunto de instrumentos metodológicos cada vez mais sutis em constante aperfeiçoamento, que se aplicam a ‘discursos’ (conteúdos e continentes) extremamente diversificados.” (BARDIN, 2016, p. 15, grifo do autor). A possibilidade de aplicação dos procedimentos de classificação e análise dessa técnica de forma quase casual, sem que seja necessário o cumprimento de nada além de alguns preceitos de base, na interpretação de respostas fornecidas em instrumentos de coleta de dados cujo conteúdo possa ser facilmente agrupado por temas revelou-se atrativo para esta pesquisadora.

Considerando-se que “A maioria dos procedimentos de análise organiza-se [...] em redor de um processo de categorização [...]” (BARDIN, 2016, p. 147), definido pela autora como “[...] operação de classificação de elementos constitutivos de um conjunto por diferenciação e, em seguida, por reagrupamento segundo o gênero (analogia), com os critérios previamente definidos” (p. 147), elegeram-se como categorias neste estudo as seguintes: Opinião e referências sobre a reforma trabalhista; Sindicato e sociedade no debate sobre a reforma trabalhista; Imposto sindical e homologação da rescisão contratual; Honorários de sucumbência e ações judiciais; e Informação, vantagens/desvantagens, adesão e repercussão do Contrato Intermitente na geração de emprego na cidade de Campina Grande.

4.2 Exposição e análise dos resultados

Nesta etapa da investigação, expõem-se os resultados obtidos com a aplicação das entrevistas, iniciando-se a abordagem com a contextualização do desenvolvimento econômico na cidade de Campina Grande, campo onde se realiza a pesquisa, a partir de 1940, momento em que se alonga o olhar para discorrer também sobre a precarização que se abate sobre a realidade laboral brasileira desde os anos 1990, com a intensificação dos avanços da reestruturação produtiva.

Na continuidade, traça-se um breve perfil das organizações sindicais participantes, abrangendo a denominação social, o número de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ), origem e informações sobre a convenção coletiva, quando acessíveis, entre outras.

Só então passa-se à apresentação e análise dos resultados propriamente ditos, com base nas categorias de análise descritas no subcapítulo 4.1.4, abrangendo as falas dos entrevistados e a consequente discussão acerca da repercussão da alteração trabalhista em algumas categorias,

ao comparar algumas situações antes e após a reforma trabalhista.

4.2.1 O mundo do trabalho em Campina Grande: da expansão algodoeira ao processo de reestruturação produtiva

A cidade de Campina Grande, no estado da Paraíba, considerada um importante polo tecnológico, é a única cidade do interior do País que sedia a principal entidade de representação industrial (Federação das Indústrias), cuja localização tradicionalmente se estabelece nas capitais.

A localização geográfica do município favoreceu a expansão comercial e urbana. Historicamente, a riqueza proporcionada pela cultura algodoeira promoveu o desenvolvimento em infraestrutura da linha férrea, estradas, açudes e imóveis e consolidou a região como importante polo de articulação comercial e urbano.

Traçando um perfil histórico sobre a cidade, Campina Grande (denominação atrelada ao surgimento das primeiras habitações em uma grande campina) é um município polo da mesorregião do agreste paraibano, distando 120 km da capital paraibana. No século XVII, predominava a agricultura e a pecuária como principal fonte de renda e subsistência da população que habitava a região. A partir do século XVIII, torna-se importante rota comercial para os viajantes (comitiva dos tropeiros, feirantes e ambulantes) que vinham do litoral ao interior do Estado e escoavam suas mercadorias e animais para revenda, permuta, troca, iniciando a formação das tradicionais feiras de produtos agrícolas (entre os quais se destaca a farinha e as produções em “casas de farinha”) e de animais (FERREIRA, 2018).

O desenvolvimento comercial na cidade ocorre após 1907, com a chegada da linha férrea que transportava o algodão e trazia mercadoria do Recife. Crescia o número de empresas de beneficiamento após a construção da ferrovia, diversificando a dinâmica industrial da cidade. Conseqüentemente, aumentava o contingente populacional, atraído pelos estabelecimentos varejistas e pelas oportunidades de emprego. Entre 1909 e 1930, o comércio (estivas, cereais e outros produtos) tendia a crescer e sempre se abastecer, superando em número de estabelecimentos as principais cidades do interior.

As indústrias se diversificaram (em transição do modelo primário-exportador ao urbano-industrial) na produção mecânica, tecelagem e em outras ramificações, ampliando a oferta de mão de obra, as instituições financeiras começaram a se instalar, assim como empresas de transporte, que articulavam a comercialização com regiões que não tinham linha férrea, entre outros empreendimentos.

A absorção maior de mão de obra na produção do algodão ocorria nas fazendas: o trabalhador era remunerado em espécie (quantia insuficiente) ou como coparticipante do processo produtivo com o latifundiário. Já na fase de beneficiamento, o aproveitamento de trabalhadores era mais intenso devido à repercussão desse tipo de economia entre esses.

Com o desenvolvimento gradativo de um mercado formal e informal, que possibilitava o escoamento de produtos agrícolas, artesanais e de manufatura, o dinamismo da produção e comercialização transformou a cidade em importante polo de geração de emprego. Por ser conhecida como “capital do trabalho”, a migração em busca de emprego (ainda que precário e indevidamente remunerado) impulsionou o crescimento populacional, fomentou e diversificou o comércio varejista local. Em 1920, a população contava com mais de 70 mil habitantes (PEREIRA, 2004).

Considerando que esta pesquisa se realiza na cidade de Campina Grande e que o objeto de estudo tem origem a partir das transformações e crises do capitalismo, faz-se necessário historicizar brevemente o desenvolvimento econômico a partir de 1940, com o declínio da atividade algodoeira no Estado em decorrência da inexistência de um porto na Paraíba, da concorrência com outros estados que começaram a investir no cultivo do algodão e da disputa de empresas estrangeiras pela comercialização do gênero, e o crescimento da atividade sisaleira, entre outras culturas.

Entre os séculos XIX e XX, o plantio e o beneficiamento algodoeiro consolidaram a cidade (emancipada em 11 de outubro de 1864) em um importante centro de comercialização, dinamizando o processo logístico a partir da infraestrutura urbanizada, rodovias e ferrovias, estas sob a responsabilidade da empresa *Great Western of Brazil Railway* antes da estatização, ocorrida em 1957, quando se transformou na Rede Ferroviária Federal S/A (RFFSA).

Os tropeiros, o algodão, as feiras livres (espaços de cultura e de reprodução de paisagem urbana e de fenômenos econômicos), que se desenvolviam com a comercialização de mercadorias variadas (ainda que de modo rudimentar) e de origens diversas (outras cidades e estados), marcaram o início de um processo de transformação socioeconômica que progredia com a exportação de produtos agrícolas (segunda maior exportadora de algodão do mundo e com relevante processo produtivo do sisal) e que impulsionava outros setores da economia, atingindo seu ápice industrial em meados da década de 1950.

O trabalho informal e precoce se desenvolvia fortemente com o comércio nas feiras livres. Nas décadas de 1950 e 1960 grandes mudanças ocorriam: muitos “forasteiros” foram para a cidade procurando oportunidades, mas nem todos conseguiram (SILVEIRA, 2014).

Na reconfiguração da economia no contexto nacional, o Nordeste, e conseqüentemente a Paraíba, transformou-se em importante polo fornecedor de mão de obra, produtos agrícolas, matéria-prima, insumos e outros bens não duráveis para empresas sediadas no Sudeste, processo que consolidou essa região em polo de acumulação de capital. Essa concentração provocou o deslocamento de milhões de nordestinos em busca de oportunidade de emprego e modificou a distribuição populacional da zona rural para a zona urbana com o avanço da industrialização.

A região Nordeste, desde a sua origem colonial, apresenta um histórico social de dominação de oligarquias formadas com a finalidade de assegurar domínio, poder e privilégios à elite local. Com uma economia predominantemente agrícola (algodão, cana-de-açúcar...), manipulação e clientelismo reinante, mão de obra barata (campo e cidade), sucessivas secas e profundas desigualdades socioeconômicas, entre outros fatores, evidenciam um Nordeste singular desde a sua formação à contemporaneidade, mantendo ainda algumas características fundamentais que remetem à subserviência às regiões Sul e Sudeste (BERNARDES, 2007).

Sobre o processo de desenvolvimento - que no pensamento de Celso Furtado, fundamentava-se na premissa de sua vinculação à promoção e sustentação de um projeto de igualdade social - que se iniciava na cidade, importante destacar a atuação da Superintendência do Desenvolvimento do Nordeste (Sudene), audacioso projeto de reestruturação do Nordeste criado por intermédio da Lei nº 3.692, de 15 de dezembro de 1959 (BRASIL, 1959), cujas diretrizes embasaram-se nos antecedentes teóricos e em experiências mundiais que serviram de referência para articular as pressões políticas e as formulações práticas às conseqüências das secas no Nordeste, e os condicionantes estruturais marcados historicamente por uma herança colonial dominante (DINIZ, 2009).

Com a crise na produção algodoeira, diversifica-se a produção industrial com o investimento nas atividades coureira e sisaleira, em uma cidade que contava com mais de 100 mil habitantes, 15 indústrias, estabelecimentos bancários, comércio em expansão, cinemas, clubes, mantendo-se em pleno desenvolvimento. Em 1956, a cidade foi favorecida com o fornecimento de energia elétrica de Paulo Afonso – Cia. Hidrelétrica do São Francisco, e a partir de 1960, a cidade vivencia um crescimento econômico, inaugurado com a instalação de indústrias financiadas pela Sudene (PEREIRA, 2016).

Concomitante ao progresso que se consolidava, agravavam-se as desigualdades sociais, sobretudo em razão da ausência de políticas públicas, decorrente de fatores estruturais e culturais que perduram ao longo do tempo.

Em 1970, a partir da crise do fordismo nos países desenvolvidos, após forte influência de tendências mundiais, a reorganização técnico-produtiva do capitalismo impulsionou a

transformação da dinâmica do modelo desenvolvimentista para a “acumulação flexível” na gestão, controle e produção das empresas (MARINHO; OLIVEIRA, 2014).

Essa mudança estabeleceu condições de trabalho diferenciadas entre trabalhadores rurais e urbanos, qualificados e não qualificados, assalariados e terceirizados (com a flexibilização das funções, jornadas e remuneração), formais e informais (ocupados sem registro e sem proteção social e regulamentação pública) e autônomos, numa denominação regional de “nortistas” e “sulistas”.

O modelo de desenvolvimento patrocinado pela Sudene, também em 1970, começou a dar sinais de estar em crise, afetando consideravelmente a dinâmica econômica e social na cidade. O declínio de política de incentivo regional e a inserção diferenciada do sistema socioeconômico de produção flexível exerceram forte pressão sobre o mercado de trabalho. A política neoliberal contribuiu para a precarização do mercado de trabalho ao reduzir as contratações com estabilidade (ainda que precária), acentuando o desemprego, a informalidade e a rotatividade. Na cidade de Campina Grande, empresas como a Wallig Nordeste, maior indústria do município, chegaram a oferecer 1.500 empregos diretos e produzir 22 mil fogões por mês. Assim como a Wallig Nordeste, empresas como Sambra, Susy, Fracalanza e Fibrosa encerraram suas atividades, enquanto outras diminuíram seu ritmo de produção, afetando diretamente a oferta de emprego no município (SILVA JUNIOR, 2003).

No avanço da precarização que atinge o País a partir de 1990, diversas manifestações de “trabalho por conta própria” ocultaram um caráter de subordinação às novas tendências da acumulação capitalista, que estabelece uma relação precária e disfarçada de vínculo trabalhista, cuja tendência se consolida atualmente e que corroborou o surgimento do processo de reformulação trabalhista que tangencia a necessidade de modernização a partir de um sistema de flexibilização (LUNA; OLIVEIRA, 2014).

À medida que a economia oscila, diante da retração produtiva e consumidora no País, o mercado de trabalho se ajusta como pode. Em Campina Grande, atividades autônomas do tipo “transporte alternativo”, camelôs, “flanelinhas” predominavam e ainda persistem. O fenômeno do mototaxismo é o tipo de “transporte alternativo” que reforça o caráter informal e precarizante das condições nas quais essa categoria se reorganiza: desprovida de proteção social e de uma remuneração estável e compatível com a jornada de trabalho cumprida. Assemelha-se a essa dinâmica o fenômeno da *uberização*, tipo de trabalho autônomo, autossustentável, mas subordinado a um sistema automatizado e gerenciado por uma empresa que se apropria de parte da arrecadação por cada demanda (corrida) aceita (LUNA; OLIVEIRA, 2014).

Ainda na década de 1990, o setor de comércio e serviços destacou-se com uma participação de 62,8% no PIB estadual. A mão de obra absorvida por esses segmentos predomina em relação aos trabalhadores industriais, em decorrência do processo de desconcentração industrial vivenciado pela região Sudeste. Ainda que predominasse o setor industrial nos segmentos têxtil, alimentos, bebidas e calçados, era tímida essa participação na economia paraibana. Em Campina Grande, até 1960, a cidade era referência na indústria alimentícia, de couro, peles, têxtil e metalurgia, o que a tornou mais apta a receber uma unidade do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai). Ocorre que após esse período, perdeu destaque para a dinâmica econômica que se concentrava na região Sudeste (OLIVEIRA *et al.*, 2014).

Mas, a economia paraibana apresentou resultados positivos a partir dos anos 2000. Em 2012, no setor industrial, das 1.443 empresas ativas, o segmento ‘alimentos’ possuía 357 fábricas ativas, representando 24,74% do total de indústrias; o setor de recursos minerais não metálicos contava com 168 estabelecimentos, representando 11,64%; confecção de vestuário e acessórios representava 8,8% das empresas, com 127 fábricas; indústria de couro e calçados se destaca com 7,27% e 105 empresas, e as fábricas metalúrgicas (exceto máquinas e equipamentos) ocupam o 5º lugar, com 101 fábricas ou 6,99%. Observa-se que os segmentos de alimentos, têxtil e de calçados mantêm uma tradição econômica histórica na região (CABRAL, 2016).

Em Campina Grande, no ramo da produção têxtil, a empresa Coteminas S/A é referência no programa de incentivo à produção industrial, com destaque para a exportação. Do mesmo modo a Alpargatas S/A, indústria de calçados e artigos esportivos que diversifica sua produção em artigos para comercialização nacional e internacional. Em ambos os empreendimentos, destaca-se o potencial empregatício dessas unidades para a cidade.

Em 2012, o desempenho do comércio é o mais forte da economia paraibana, obtendo a 5ª receita bruta da região Nordeste. A partir de 2013, no entanto, houve diminuição da receita em decorrência da desaceleração da economia. Na tentativa de impulsionar o desempenho da economia nesse segmento, o governo disponibiliza às micro e pequenas empresas linhas de crédito especial para capital de giro e o enquadramento no sistema tributário com menor impacto em seu faturamento. Insta destacar que a política de valorização às micro e pequenas empresas é extensiva aos segmentos do comércio, indústria e serviços.

Conforme dados do IBGE (PAC/2012-IBGE), em 2012, o comércio registrou 111.586 empregos, dos quais 72% ou 80.976 estiveram concentrados no varejo e 19.680 no comércio atacadista, representando o setor de maior geração de emprego e renda (CABRAL, 2016).

O setor de serviços é considerado de alta produtividade. Seja na prestação de serviços do tipo manual ou intelectual, lidera junto com o comércio na expansão do PIB nacional e também na geração de emprego. Tal evolução talvez possa ser compreendida a partir das mutações organizacionais e tecnológicas no contexto da reestruturação produtiva do capital, que ressignificou a dinâmica de reprodução da força de trabalho.

Em 2014, na Paraíba, o setor de serviços passou a ser a atividade mais dinâmica do Estado. De acordo com os dados do CAGED, acumulou aproximadamente, 8.423 novos postos de trabalho (CABRAL, 2016).

Observa-se que essa tendência de expansão da economia se reflete em dados atuais. De acordo com o CAGED, em 2019, o setor de serviços foi o segmento que apresentou o melhor saldo de emprego, totalizando, 382.525 trabalhadores.

Semelhante projeção ocorreu com o estado da Paraíba e na cidade de Campina Grande. De acordo com o painel de informações da RAIS 2019, a Paraíba possuía um estoque (relativo a número de empregos e não saldo de emprego) com os seguintes resultados: serviços, 421.904; comércio, 108.110; indústria, 74.791 e construção, 35.034. Em Campina Grande, os resultados para o setor de serviços representaram 57.626; comércio, 20.157; indústria, 17.354 e construção, 6.000.

Considerada um importante polo tecnológico, Campina Grande estimulou a criação e desenvolvimento de programas de incentivo de base e informação tecnológica com ações combinadas entre a Fundação Parque Tecnológico da Paraíba (PaqTcPB), UFCG, UEPB e outras instituições. O provimento técnico estimulou a formação de escolas e cursos técnicos, como programas de qualificação e capacitação profissional, em ações de políticas públicas voltadas à geração de emprego como forma de inserção de jovens iniciantes e trabalhadores com histórico laboral no mercado de trabalho (PEREIRA, 2008).

Extraindo algumas informações disponíveis do IBGE, em 2021, a população estimada é de 413.830; em 2019, 110.336 pessoas estavam ocupadas, representando 26,9%; na mesma época, o salário médio mensal dos trabalhadores era de 2,1 salários mínimos.

4.2.2 Perfil dos entrevistados

A escolha dos informantes da pesquisa seguiu uma compreensão analítica: a de que os sindicatos são instituições organizativas que têm como finalidade social a defesa dos interesses imediatos das categorias que representam diante das reconfigurações dos padrões e relações de

trabalho de forte repercussão, especialmente nas categorias laborais mais frágeis (SANTANA, 2015).

Na esteira desse raciocínio, estabeleceu-se inicialmente como objetivo específico analisar a percepção de ambas as categorias, patronal e classe trabalhadora, e do mesmo segmento econômico sobre as repercussões do Contrato Intermitente na cidade de Campina Grande-PB, na perspectiva de confrontar diferentes narrativas que emergem de ideias e conteúdos comuns e contraditórios, necessários para analisar as características dos discursos que apoiam e que discordam da atual legislação trabalhista.

Entre os meses de fevereiro e março de 2020, iniciou-se a aplicação das entrevistas com os representantes da classe dos trabalhadores. A decretação da pandemia pela OMS e a imposição pelas autoridades estaduais e municipais do isolamento social como medida de contenção da propagação do vírus impediram o avanço da fase de campo da pesquisa, retomando-se apenas no mês de julho os contatos com as duas categorias. Tendo em vista que já se tinha 3 entrevistas concluídas da classe trabalhadora, optou-se por iniciar os contatos com os sindicatos da categoria patronal. Após diversas tentativas, por telefone, obtiveram-se as seguintes respostas:

1º Contato: Sindicato do Comércio Varejista de Produtos Farmacêuticos.

A pessoa responsável pelo sindicato é a gerente de uma grande rede de farmácias no estado da Paraíba. A sede fica localizada em um prédio no centro da cidade de Campina Grande. No dia da visita foi-se atendida pelo secretário, que ofereceu a seguinte resposta para a ausência da responsável: “*ela não está vindo por causa da pandemia, mas eu posso passar o número do celular dela*”.

Entrou-se em contato no dia seguinte e indagou-se se seria possível o agendamento de uma entrevista com finalidade acadêmica acerca da reforma trabalhista e o Contrato Intermitente, obtendo-se esta fala: “*posso sim, pode começar, mas tem que ser rápido porque tenho uma reunião em 10 minutos*”.

Como a entrevista precisava ficar gravada e havia um roteiro a ser seguido com algumas perguntas que demandavam tempo de resposta superior ao estabelecido, combinou-se que referidas respostas seriam enviadas por e-mail, o que nunca aconteceu. Sendo assim, descartou-se a participação dessa organização.

2º Contato: Sindicato do Comércio Atacadista de Gêneros Alimentícios.

O endereço do contato disponível no CNPJ é o mesmo do estabelecimento comercial, que fica localizado próximo à Federação das Indústrias do Estado da Paraíba (FIEPB).

A ligação, realizada às 10h30min, foi atendida pela secretária. Indagou-se se seria possível falar com o presidente do sindicato e obteve-se a seguinte resposta: *“ele está, mas no momento não pode atender porque está em outra ligação. Ligue umas 11h”*.

Retornou-se a ligação no horário compreendido entre 14h e 14h30min, e novamente deparou-se com a mesma resposta: *“infelizmente ele não pode atender, está em outra ligação, ligue daqui a meia hora”*.

Também se desistiu de contar com a participação dessa organização.

3º Contato: Sindicato do Comércio Varejista.

Entrou-se em contato com esse sindicato e a secretária informou que o atendimento estava sendo remoto devido à pandemia, acrescentando que o presidente poderia responder às indagações por e-mail. No dia 16 de julho enviou-se o questionário para o endereço eletrônico da entidade, mas não houve retorno.

4º Contato: Sindicato de Bares e Restaurantes.

O endereço do contato disponível constante do CNPJ também é o mesmo do estabelecimento comercial, que fica localizado na rua Manoel Tavares, na cidade de Campina Grande.

Durante a pandemia, esse representante esteve presente diversas vezes nas emissoras de rádio e televisão protestando contra as restrições de funcionamento determinadas pelo prefeito da cidade. A reivindicação consistia em relatos de prejuízos e demissão de funcionários que estavam acontecendo, uma vez que alguns estabelecimentos estavam enfrentando grandes dificuldades para se manter em funcionamento, enquanto outros viam-se forçados a encerrar suas atividades definitivamente.

Como o segmento de bares e restaurantes foi sendo gradualmente reaberto entre o final de julho e o começo de agosto, percebeu-se que o momento e as circunstâncias não eram apropriados para se falar de reforma trabalhista e geração de emprego, desistindo-se de vez dessa organização.

5º Contato: Sindicato Patronal da Construção Civil (FIEPB).

Consta no endereço eletrônico da FIEPB uma lista com vários sindicatos filiados. Referidas organizações são gerenciadas por um diretor, que fica responsável por intermediar os contatos. Fez-se contato por telefone e a resposta à solicitação para falar com o representante foi que: *“os presidentes não estão vindo por causa da pandemia. Eles estão atendendo de casa, remoto. Eu vou entrar em contato com um deles que sabe mais sobre esse assunto. Ligue na próxima semana (entre 23 e 30 de julho) para saber quando vai poder atender e passo para você”*.

Retornou-se no período aprazado e a informação foi a mesma: “*ainda não consegui falar com eles*”.

Acrescenta-se a esses contatos sem êxito o depoimento de uma professora que coordena um grupo de pesquisa do qual esta pesquisadora fez parte e com quem compartilhou essa experiência, dias após a apresentação da dissertação à banca de qualificação. Em comentários posteriores acerca do relato dessas dificuldades enfrentadas na tentativa de acesso à categoria patronal, a professora narrou que vivenciou as mesmas resistências anos atrás, confirmando a inviabilidade de qualquer perspectiva de contato. A opção por relatar esse fato deveu-se à necessidade de deixar registrado que há alguns obstáculos no caminho do pesquisador que não são necessariamente inerentes à sua atuação ou ao planejamento da investigação, não consistem em caso isolado e que as mesmas dificuldades podem ocorrer em épocas e em circunstâncias diferentes, requerendo do pesquisador o redirecionamento dos rumos de sua estratégia de pesquisa e, conseqüentemente, de seus objetivos, o que também vai refletir em seus resultados.

A necessidade de concluir a redação do texto dentro do prazo estabelecido para a defesa da dissertação exigiu que se desse continuidade ao contato com os sindicatos da classe dos trabalhadores. Optou-se então por referenciar apenas uma categoria e assim definir uma metodologia viável para o desenvolvimento da pesquisa.

Nesse sentido, ciente da existência de atividades econômicas nos segmentos Comercial, Industrial e de Serviços, considerando que as Convenções Coletivas, os Dissídios e os Acordos Trabalhistas são celebrados entre as duas categorias de mesmo segmento, a disponibilidade de dados estatísticos sobre a evolução do emprego na modalidade intermitente e a viabilidade da pesquisa, entrou-se em contato com alguns representantes da classe dos trabalhadores dos três segmentos que estão entre as 10 primeiras ocupações no ranking dos que mais contrataram nessa modalidade, em nível nacional, entre os exercícios de 2017 e 2019.

Nos relatórios disponibilizados pelo CAGED relativos à “Modernização Trabalhista” não constam dados sobre admissões na modalidade intermitente individualizados por município. Referidos dados podiam ser visualizados, por Estado, até 2018. A Figura 2, a seguir, confirma a solicitação dos dados complementares feita à ouvidoria do MTE, embora até o momento em que se escreve este trecho da pesquisa (25/01/2021) não se tenha obtido resposta.

Figura 2 – Ouvidoria CAGED

Logo, para compor a amostra de participantes desta pesquisa utilizou-se como parâmetro de escolha os sindicatos cujas ocupações prevalecem na modalidade intermitente, ainda que em nível nacional. Para complementar, obteve-se acesso aos sindicatos que não constam com predominância nesse ranking, mas apresentam histórico consistente na defesa da categoria.

Impunha-se o estabelecimento desses critérios de inclusão, haja vista que a lei que instituiu a modalidade intermitente de contratação não limita sua adoção por atividade do empregado ou empregador, exceto no caso dos aeronautas, que são regidos por legislação própria.

Sendo assim, a Tabela 3, na sequência, discrimina as 10 maiores ocupações na modalidade intermitente de contratação, em nível nacional. Os dados que seguem foram extraídos da base de dados da RAIS, entre os exercícios de 2017 a 2019 (tendo em vista que 2020 foi um ano atípico, desconsideraram-se as informações para esse exercício).

Convém destacar que os dados em questão compreendem o estoque admissional e não o saldo de emprego, assim como o quantitativo pode elencar celetistas e estatutários (caso exista algum, uma vez que os critérios para provimento em cargo público são incompatíveis com a adoção do Contrato Intermitente).

Tabela 3 - Trabalho Intermitente – Ranking do saldo das 10 maiores ocupações – 2017 a 2019

Ocupações	2017	2018	2019
	Admitidos		
Atendente de lojas e mercados	0	0	6.293
Assistente de vendas	4.160	7.315	14.543
Repositor de mercadorias	0	0	6.635
Vendedor de comércio varejista	126	0	3.662
Operador de caixa	63	0	4.862
Faxineiro	94	1.868	5.678
Garçom	133	1.750	0
Soldador	0	1.481	0
Servente de obras	125	2.743	6.192
Vigilante	258	1.662	6.565
Mecânico de manutenção de máquinas, em geral	72	0	0
Atendente de lanchonete	104	0	0
Alimentador de linha de produção	0	1.605	4.638
Cozinheiro geral	0	1.968	3.937
Cuidador em saúde	0	1.448	0
Embalador à mão	0	1.382	0
Auxiliar de escritório em geral	62	0	0

Fonte: RAIS/MTE (2020).

Percebe-se, pela visualização dos dados na tabela em estudo, que as funções Assistente de vendas, Servente de obras, Faxineiro e Vigilante tiveram adesão nos três exercícios; outras atividades permaneceram em pelo menos dois exercícios com um intervalo entre elas, a exemplo das funções de Vendedor de comércio varejista e Operador de caixa, cujas admissões ocorreram em 2017 e 2019; as funções de Alimentador de linha de produção e Cozinheiro geral, por exemplo, possuem registros predominantes em dois exercícios sequenciados, 2018 e 2019, e há casos, como na função de Soldador, em que ocorreu registro em apenas um exercício, em 2018.

As funções elencadas correspondem às 10 ocupações que mais admitiram na modalidade intermitente de contratação em cada exercício. A base de dados da RAIS contém um levantamento de 20 ocupações, o que aponta a existência de funções que estão arroladas na base estatística, mas não foram citadas nesta pesquisa, uma vez que alcançaram posição igual ou superior a 11^a, e outras como a função de Embalador à mão que consta na Tabela 3, mas em 2019 esteve presente no estoque de empregados, ocupando a 14^a posição.

Evidencia-se que as funções mencionadas apresentam características tanto sazonais quanto permanente e provisórias, e que não necessariamente requerem qualificação profissional e acadêmica de seus ocupantes compatível com o serviço a ser desempenhado. O salário nominal dessas funções está compreendido no intervalo entre um ou dois salários mínimos, como se verá mais adiante.

Revendo algumas funções, tem-se que as atividades de Atendente de lojas e mercados, Assistente de vendas, Repositor de mercadorias, Vendedor de comércio varejista, Operador de

caixa, Embalador à mão e Faxineiro (a depender da atividade empresarial), são representadas pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, a função de Servente de Obras integra o espectro de atuação do Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, e as de Garçom, Cozinheiro geral e Atendente de lanchonete são de responsabilidade do Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro/Bares/Restaurantes. A função de Vigilante é representada pelo Sindicato dos Vigilantes. Essas funções integram o rol de ocupações representadas por parte dos sindicatos que concordaram em participar desta pesquisa e que contribuíram para uma melhor compreensão do tema discutido.

Em razão da pandemia, que inviabilizou alguns contatos e a indisponibilidade de algumas organizações, a entrevista foi aplicada nas unidades sedes do Sindicato dos Comerciários de Campina Grande, do Sindicato dos Trabalhadores do Ensino Privado, do Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, do Sindicato dos Vigilantes de Campina Grande e, no caso do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria do Vestuário, por e-mail. Acrescenta-se, por oportuno, que ainda que essas entidades de classe representem ou não a predominância das contratações na modalidade intermitente, há que se levar em conta que integram as ocupações que mais se destacam nesse tipo de contratação e outras que apresentam fluxo admissional constante.

Considera-se importante ressaltar, para melhor compreensão da opinião dos envolvidos, que essas associações apresentam um histórico consistente de atuação na defesa, manutenção e valorização dos direitos trabalhistas e do emprego formal, e que a descentralização que a reforma trabalhista promoveu, deslegitimando a luta e a representação sindical, tem-nas inquietado e impulsionado a tentar preservar suas origens e continuar a cumprir sua missão na atual configuração.

A seguir, traça-se um breve perfil histórico das entidades pesquisadas.

4.2.2.1 Sindicato dos Comerciários de Campina Grande

O Sindicato dos Empregados no Comércio de Campina Grande surgiu em 1920 como Associação dos Empregados no Comércio de Campina Grande. Atualmente, inscrito no CNPJ sob o nº 08.580.649/0001-30, trata-se de entidade sindical, com atividades de organização sindical, desde 10 de dezembro de 1984.

A Convenção Coletiva de Trabalho 2020/2021 está registrada no MTE sob o nº PB000043/2021, com vigência entre o período de 1º de julho de 2020 a 30 de junho de 2021 (aguardando nova convenção), com data base em 1º de julho.

O piso salarial máximo ficou definido em R\$ 1.120,00 (mil, cento e vinte reais), mas existem outras faixas salariais que são distribuídas para outros tipos de funções, para trabalhadores de outras cidades e para os trabalhadores sem experiência. Entre as condições de trabalho comumente estabelecidas em outras categorias, tem-se com diferencial, o Quebra de Caixa, que representa uma gratificação mensal de 7% do salário, paga a título de compensação de possíveis diferenças no fechamento do caixa.

O endereço eletrônico da organização não disponibiliza maiores informações como o estatuto, a história e a missão, comuns em entidades sindicais e sem fins lucrativos, representando a finalidade social de sua constituição.

De acordo com os dados do CAGED, as atividades comerciais contemplam um considerável número de admissões. Em 2019, registrou o saldo de 145.475 empregos, representativo do segundo melhor desempenho entre setores.

4.2.2.2 Sindicato dos Trabalhadores do Ensino Privado

Registrado no CNPJ sob o nº 05.957.607/0001-88, o inicialmente denominado Sindicato dos Trabalhadores de Estabelecimentos Privados, Religiosos, Beneficentes e Filantrópicos de Ensino do Agreste da Borborema (Sintenp) surgiu do desmembramento do Sintenp-PB, em 21 de dezembro de 2000. A formação social do sindicato está pautada pela perspectiva de formar uma sociedade mais justa, inclusiva e, acima de tudo, igualitária, sendo uma entidade que faz dos obstáculos referência e motivação, para manter acesa a chama do ideal de lutar sempre, desistir nunca.

Não consta registro disponível da Convenção Coletiva de Trabalho no MTE. O presente acordo tem duração de dois anos, com início em 1º de maio de 2021 e término em 30 de abril de 2023. A categoria dos docentes é remunerada por hora/aula e com adicionais conforme titulação e produtividade. O piso salarial da hora/aula está estipulado em R\$ 7,87 (sete reais e oitenta e sete centavos). Os trabalhadores não docentes recebem R\$ 1.149,50 (mil, cento e quarenta e nove reais e cinquenta centavos).

Entre os direitos assegurados e outros comuns em outras categorias, diferencia-se para esta, a garantia assegurada por cláusula específica, de vagas no estabelecimento de ensino no qual o mesmo trabalha e abatimento integral da anuidade escolar aos filhos e/ou dependentes legais do trabalhador, seja na educação infantil, seja no ensino fundamental ou no ensino médio. Fica assegurado aos filhos e/ou dependentes terminar o ano letivo sem nenhum ônus financeiro no caso de empregado demitido, aposentado ou falecido.

Integrando o grupo de atividades no segmento de serviços, cujo total de admissões representou um saldo de 382.525 empregos, referido segmento atingiu o maior nível de admissões entre todos os demais. Em uma tendência socioeconômica descentralizada e fragmentada na estrutura produtiva do País, o setor de serviços apresentou o melhor desempenho na economia em 2019.

O serviço de ensino ocupou a 6ª melhor posição (no subgrupo da categoria de serviços) no saldo de empregos, totalizando 15.157 trabalhadores.

4.2.2.3 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil

Trata-se de entidade com longa e significativa história na defesa da classe trabalhadora. Com atuação desde 7 de julho de 1972, registrado no CNPJ sob o nº 08.708.646/0001-30 e com a razão social de Sindicato dos Trabalhadores Intermunicipal nas Indústrias da Construção Civil e do Mobiliário do Estado da Paraíba-PB, assim como os demais, possui natureza jurídica de entidade sindical, em atividades de organizações sindicais. Em 2019, apresentou o 3º melhor desempenho no saldo de emprego, totalizando 71.115 trabalhadores ativos. O sindicato não possui *site* que possibilite a obtenção de informações e dados relevantes para apresentar nesta pesquisa.

De acordo com a Convenção Coletiva registrada no MTE sob o nº PB000247/2020, com vigência entre 1º de fevereiro de 2020 e 31 de janeiro de 2021 (aguardando nova convenção), o salário normativo compreende o valor de R\$ 1.059,98 (observar salário mínimo vigente) para os Não Qualificados a R\$ 1.516,91 (mil, quinhentos e dezesseis reais e noventa e um centavos) para Operador de Máquina Pesada.

Em se tratando de construção, existe uma cláusula específica relativa às normas de saúde e segurança do trabalhador prevendo o fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), ferramentas, alojamento, instalações sanitárias e para refeições. Diferentemente de outras categorias, o Dia do Trabalhador da construção civil é comemorado na segunda-feira de carnaval, data escolhida estrategicamente para não atrapalhar o retorno às atividades.

Outro aspecto diferenciado é quanto à obrigatoriedade de oferta de café da manhã para todos os empregados, entre 6h30min e 6h50min, assim como uma cesta básica mensal, que pode ser substituída pelo almoço no local de trabalho.

4.2.2.4 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria do Vestuário

O Sindicato dos Trabalhadores da Indústria do Vestuário possui registro ativo desde 19 de outubro de 1989. Inscrito no CNJP sob o nº 24.098.659/0001-90 e denominado Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário, Calçados e Confecção de Roupas do Estado da Paraíba, possui sede em João Pessoa. Por motivo alheio ao conhecimento desta pesquisadora, a unidade que funcionava em Campina Grande está fechada há algum tempo. Diante desse infortúnio, a entrevista foi concedida por e-mail, mediante o preenchimento de questionário enviado à pessoa responsável pela homologação na entidade.

A Convenção Coletiva desse sindicato está registrada no MTE sob o nº PB000246/2019, com vigência entre 1º de maio de 2019 e 30 de abril de 2020 (aguardando nova convenção). O salário base da categoria totaliza R\$ 1.016,40 (observar salário mínimo). Os trabalhadores sem experiência serão remunerados, durante 90 dias, com o salário mínimo nacional vigente.

As cláusulas contêm informações básicas, mas o que diferencia esta das demais convenções mencionadas anteriormente é o estabelecimento de intervalo para repouso ou alimentação de 30 min nos termos do inciso III do art. 611-A da CLT (BRASIL, 1943), com redação alterada pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a), indicando que as partes pactuaram e decidiram atender a uma das alterações previstas na reforma trabalhista.

De acordo com os dados obtidos no CAGED, na mesma referência dos demais, o setor da indústria do vestuário apresentou um saldo negativo de -10.281 trabalhadores na estatística de empregos ativos, ou seja, ocorreram mais demissões do que admissões. A base de dados do CAGED detalha as indústrias separadamente. Sendo assim, tendo em vista que o sindicato em estudo contempla as atividades nos segmentos de vestuário e calçados, considerou-se interessante destacar o quantitativo do saldo de emprego para a indústria de calçados, infelizmente também negativo, resultando em -3.713 trabalhadores, indicando que as demissões superaram as admissões.

4.2.2.5 Sindicato dos Vigilantes de Campina Grande

O Sindicato dos Vigilantes de Campina Grande possui registro no CNPJ sob o nº 09.078.631/0001-06. Atua na cidade desde 17 de setembro de 2007, sob a denominação de Sind. dos Vig. e Emp. de Seg., Vig., Transp. Val., Seg. Org., Esc. Arm., V. Elet., Seg. Priv. e C. Form. Vig. Mun. CG Est. PB (Sindvigilantes-CG). Assim como os demais, possui natureza jurídica de entidade sindical, exercendo atividades de organização sindical.

Também não constam no *site* maiores informações como o estatuto, a história e a missão, que são comuns em entidades sindicais e sem fins lucrativos, representando a finalidade social de sua constituição.

A última Convenção Coletiva de Trabalho, que consta registrada no MTE sob o nº PB000070/2019, corresponde ao período de 2019/2020, com vigência entre 1º de março de 2019 e 28 de fevereiro de 2020 (aguardando nova convenção) e data-base em 1º de março. A remuneração base discriminada em convenção e especialmente relacionada ao tipo de função exercida pelos trabalhadores representados por essa entidade, compreende o valor de R\$ 1.058,07 (observar salário mínimo) -, acrescido de 30% (trinta por cento) do adicional de periculosidade calculados sobre o salário normativo da categoria, e vale alimentação.

Entre algumas especificidades pactuadas em convenção, destaca-se o seguro de vida obrigatório pelo empregador, auxílio funeral e a necessidade de realizar, a cada dois anos, cursos de reciclagem dos vigilantes sob custeio total do empregador. No texto base, a Cláusula Vigésima Primeira (Contratação por hora) destaca as alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) no que se refere às condições estabelecidas para a realização de hora extra durante jornada reduzida.

Não se identificou no CAGED o saldo de emprego para a categoria dos vigilantes, nos moldes discriminados nas categorias já apresentadas. Nos dados descritos na RAIS/2019 consta o estoque de emprego, porém optou-se por não o apresentar, uma vez que a RAIS contempla o estoque de emprego no exercício e não o saldo de emprego disponível como no CAGED, cuja referência serviu como base de dados na descrição das atividades abrangidas nos sindicatos citados.

Finda a apresentação das entidades participantes da pesquisa, considerou-se interessante registrar que o Sindicato dos Empregados no Comércio, Hoteleiros e Similares, cuja Convenção Coletiva possui registro no MTE sob o nº PB000494/2019, contém na Cláusula Décima Oitava, transcrita na sequência, o Contrato de Trabalho Intermitente e de opção facultativa, como se evidencia a seguir:

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Fica convencionada e expressamente facultada a implantação do sistema de regime de tempo intermitente. §1º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, na forma prevista no art. 452-A, da CLT.

§2º O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito, devendo conter, especificamente, o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§3º O empregador convocará o empregado para o trabalho, através de telefone; mensagem de texto, desde que com comprovante de recebimento; correspondência; e-mail, com antecedência mínima de 03 (três) dias corridos. O empregado terá o prazo de 01 (um) dia útil para responder ao chamado, podendo recusá-lo. Caso aceite e deixe de comparecer, é facultado ao empregador a aplicação de multa de 50% (cinquenta por cento) do valor da remuneração que seria devida, sendo permitida a compensação em igual prazo.

§4º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes. (SINDICATO..., 2019)

Realizaram-se diversas tentativas de estabelecer contato com esse sindicato, porém sem sucesso. A resposta da secretária enviada pelo aplicativo *WhatsApp* é que “isso é novo, na convenção não fala nada disso não”. O contato disponível é o da secretária, que deixou claro que não sabe do que se trata. Seria uma oportunidade interessante de ouvir, entre as categorias selecionadas, a única que traz em convenção a adoção do Contrato Intermitente.

Passa-se, a seguir, a expor as falas dos entrevistados em cada categoria, seguidas da análise em confronto com a literatura científica e os fenômenos atuais.

4.2.3 Categorias de análise

Neste subcapítulo expõem-se as falas dos entrevistados, devidamente contextualizadas e correlacionadas com a literatura que versa sobre a temática. Na continuidade, verificam-se as características das respostas fornecidas sobre as mudanças ocorridas na geração de emprego a partir da reforma trabalhista.

O governo federal não apresentou dados socioeconômicos resultantes da aplicação da reforma trabalhista. O que se tem são dados secundários que apontam uma variação entre alguns elementos que se enquadram no que se denomina de modernização trabalhista, como o Contrato Intermitente e o Contrato de Trabalho em Regime de Tempo Parcial. Portanto, não se propõe neste trabalho afirmar que a evolução das contratações e a permanência são fenômenos exclusivamente decorrentes da reforma trabalhista.

4.2.3.1 1ª Categoria - Opinião e referências sobre a reforma trabalhista

O representante do Sindicato dos Comerciários de Campina Grande foi objetivo e contundente em sua análise acerca da reforma trabalhista, iniciando sua fala apontando a

medida como “o maior retrocesso das últimas décadas”. Em seguida, julgou necessário esclarecer a diferença entre reforma sindical, que em princípio não estava em pauta, e reforma trabalhista, antes de explicar o que realmente aconteceu, como se pode evidenciar em suas próprias palavras:

[...] A reforma trabalhista, que a princípio seria uma reforma trabalhista e não uma reforma sindical, que você tem que separar: reforma sindical e trabalhista. O que nós discutimos no passado eram duas coisas paralelas: uma reforma trabalhista e uma reforma sindical. E o governo Temer, através de uma Medida Provisória, depois tornou-se projeto de lei... de um princípio de apenas alterar 10 artigos da CLT, ele aproveitou a oportunidade e jogou cento e tantos artigos, jogando tudo como reforma trabalhista e reforma sindical, tirando direitos importantes dos trabalhadores, né [...] (Pesquisa direta, 2020)

Continuando seu relato, o representante do Sindicato dos Comerciários de Campina Grande reforça a fala anterior de que a reforma não foi senão uma forma de retirar direitos historicamente conquistados pelos trabalhadores, gerando insegurança jurídica sendo necessário provocar o STF através de ADI, uma vez que não há órgãos fiscalizadores (referindo-se ao MTE), e critica a argumentação empregada pelos protagonistas dessa iniciativa de que a CLT (BRASIL, 1943) estaria ultrapassada e as leis trabalhistas deveriam se adequar ao contexto atual de modernização das relações produtivas, e de que a reforma possibilitaria a geração de mais postos de trabalho, mas, o que se observa são trabalhos precários e trabalhadores vulneráveis:

[Trata-se de] um **retrocesso histórico das conquistas sociais e das conquistas trabalhistas**, com a falácia de que a CLT estava caduca, com a nova **modernização** e com a **falácia da geração de mais empregos**. Pelo contrário, ele... **essa reforma trabalhista precarizou a relação de trabalho. A relação de trabalho hoje tá mais precária, né?**... os trabalhadores estão mais... é... **vulneráveis**, em razão dos próprios órgãos fiscalizadores também não fiscalizarem, e criou-se também uma grande insegurança jurídica, por isso que há vários artigos nesta lei da reforma trabalhista que até hoje espera decisão dos tribunais, né! ADI contra os artigos... nós temos, por exemplo, a questão da permissão que as mulheres gestantes é... trabalhassem em local insalubre. Quer dizer, são tudo questões que... que o legislador e o relator fez pensando na grande modernização ou na geração de empregos, mas, na realidade ele fez com simplesmente um objetivo: **desregulamentar o que tinha sido regulamentado e conquistado pelos trabalhadores, para servir ao mercado**. Esse foi o **propósito do legislador para entregar ao mercado com essa falácia da mais geração de emprego**. (Pesquisa direta, 2020, grifos nossos)

O entrevistado finaliza seus comentários acerca da reforma ressaltando que a sua única finalidade foi servir ao mercado, sem perspectiva de desenvolvimento, e que há muito tempo sonha com um cenário em que o trabalhador tenha autonomia para decidir se trabalhará ou não sob as condições impostas pelo empregador, e que o momento agora é de luta, de resistência, de mobilização:

Essa Reforma veio para servir o mercado, principalmente no mercado financeiro. Ela tá aí... essa agenda do governo é uma agenda negativa... é uma agenda ultraliberal. E cabe a nós trabalhadores e a sociedade em si lutar, buscar... resistir, esse é o momento de resistência, porque **é um momento de desmonte de toda, de todo o processo construído ao longo do tempo, né?**... a gente vê aí... **os investimentos não vêm para o país**, as empresas não acreditam mais no país, então nós vivemos o momento de águas profundas. Então, é um momento muito difícil aí... precisa resistência dos trabalhadores para que nós temos... aí um grande processo, que é o processo eleitoral deste ano, que eu digo que este ano é um processo, é um plebiscito, não uma eleição. Ou vamos para frente ou então vamos ficar isolado, entendeu? Então, não vejo... essa reforma trabalhista está mostrando na prática que o objetivo de geração de emprego... tirando direito, não é desregulamentando direito, **não é tirando direitos sociais, não é atacando as instituições que nós vamos ter um pleno emprego e vamos ter uma economia... a economia que o PIB chega a 1%... então, o Brasil só cresce se tiver desenvolvimento e se tiver o trabalhador, poder de compra.** Então, é um momento de resistência para o movimento. (Pesquisa direta, 2020, grifos nossos)

O próximo informante é o representante do Sindicato dos Trabalhadores do Ensino Privado, e seu relato expressa – e reforça - a mesma opinião do representante do Sindicato dos Comerciários de Campina Grande acerca da reforma como medida destinada apenas ao favorecimento da classe patronal (maximizar os lucros) e à extinção de direitos dos trabalhadores:

No nosso entendimento...reforma trabalhista... ela foi nefasta para o trabalhador brasileiro. Ela **representou para nós trabalhadores a perda de direitos**, ou seja, nós não vemos com bons olhos, **não vemos nada, absolutamente nada, até o presente momento de positivo, só temos perda de direitos** e ela parece, em termos práticos, **favorecer apenas a classe patronal e aumentar o nível de exploração sobre os trabalhadores.** Essa é a nossa concepção inicial. Tanto depois de uma leitura superficial ainda sobre a reforma trabalhista, mas já em termos práticos, porque nós enquanto sindicato já temos sido provocados em alguns aspectos da nossa prática, dos nossos professores e funcionários com relação à reforma trabalhista. **Repetindo e reforçando: a nossa opinião sobre a reforma trabalhista ela é negativa. Nós não temos nada de positividade e ela realmente é nefasta para os trabalhadores de forma geral.** (Pesquisa direta, 2020, grifos nossos)

Um dado não mencionado pelo representante do Sindicato dos Comerciários de Campina Grande mas presente na fala do representante do Sindicato dos Trabalhadores do Ensino Privado, e que interessa sobremaneira a este estudo diz respeito ao aumento das demissões e à redução do número de vagas de trabalho no âmbito das atividades inscritas na área de atuação do Sindicato de Professores e Funcionários após a promulgação da Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a), como se visualiza a seguir:

[...] desde que a reforma trabalhista, ela foi promulgada tem havido muitas demissões e isso é uma prática. A reforma trabalhista, no nosso caso específico, no nosso Sindicato de Professores e Funcionários **ela não gerou mais empregos**, pelo contrário, em termos numéricos e estatísticos as vagas de trabalhos estão diminuindo, cada vez mais. Porque **é a lógica do capitalismo. O empresário, ele visa lucro,**

então, quanto menos trabalhadores ele puder ter para desempenhar um trabalho e pagando menos, melhor para eles. (Pesquisa direta, 2020, grifos nossos)

A seguir, confirma a redução no número de postos de trabalho também no segmento dos trabalhadores dos estabelecimentos de ensino privados, e informa que os pontos negativos da reforma não cessam aí, alcançando os salários, reduzidos por imposição da redução da carga horária. Fundamenta sua fala nas estatísticas do IBGE, citando-o como fonte que pode afirmar que a reforma só proporcionou desemprego, desigualdade e perda de direitos trabalhistas:

Levando em consideração nosso segmento, não! **Não houve crescimento, não. Pelo contrário, redução de postos de trabalho, redução de salários...** porque os trabalhadores são *convidados* a reduzir a carga horária nas escolas... porque perderam turnos, diminuiu... Então, **levando em consideração nossa cidade de Campina Grande**, como você citou, aí, **nós não temos visto nada de positivo. Nós aqui na nossa cidade, fazemos parte estatisticamente do número de desempregados** que tem a sola do desemprego, que assola o país. Então, sinceramente, **não conseguimos enxergar nada de positivo. O desemprego tem aumentado a desigualdade social, a violência... a miséria que voltou ao nosso país.** Então, não houve, absolutamente... **não é pelo fato de sermos sindicalista... nós não somos do contra, não, somos realista!** A gente não pode dizer que houve, porque não houve. Estão aí os dados do IBGE, os dados estatísticos que comprovam que em Campina Grande, no nosso Estado da Paraíba, essa reforma trabalhista não trouxe nenhum benefício, pelo contrário, **nós estamos entrando também nessa estatística de muito desemprego, muita desigualdade social e muita perda de direitos trabalhistas.** (Pesquisa direta, 2020, grifos nossos)

No relato a seguir, o informante destaca que a reforma foi um retrocesso e não foi e nem será capaz de promover desenvolvimento, mostrando-se descrente de que o quadro de perdas gerado por essa iniciativa venha algum dia a melhorar:

Então, ela não gerou empregos. Reforma trabalhista não gerou emprego, não gerou desenvolvimento, também não vai gerar nada de desenvolvimento para o nosso país, pelo contrário. Nós estamos vivendo, enquanto trabalhadores, enquanto povo desse país, **um retrocesso de aproximadamente 50 anos.** É como se nós... diria, nem 50... **vou retroceder ao tempo de Getúlio Vargas, antes de 1943, quando a CLT foi promulgada.** Então, é um retrocesso muito grande.

[...]

Que eu quero dizer com isso é que o seguinte: **veio a reforma trabalhista... vieram todas as medidas desse governo opressor contra os trabalhadores e contra os cidadãos brasileiros de forma geral.** Ou seja, nós estamos quebrados. **Nós vamos pagar uma conta que não é nossa,** somos responsabilizados por um problema que nós não criamos e estamos assistindo tudo que nós lutamos em toda nossa vida enquanto trabalhadores, para conquistar, sendo tudo jogado pelo ralo. Inclusive, as melhorias que tivemos no último governo, todas elas, estão indo pelo ralo e realmente, infelizmente, eu gostaria de ser otimista, eu gostaria de acreditar que vai mudar, mas, infelizmente eu só estou vendo eu, enquanto Sindicalista, se agravar cada vez mais esse quadro. (Pesquisa direta, 2020, grifos nossos)

O próximo entrevistado é o representante do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria do Vestuário, que em seu relato também aponta a reforma trabalhista como fonte unicamente

de prejuízos, anunciando a instalação de uma nova escravidão, principalmente em razão da aprovação também da reforma previdenciária:

Tal mudança não ajudou em nada o trabalhador, como também **não promoveu em nada a criação de postos de trabalho**. E sim, deixou o trabalhador refém do empregador. Não vejo nada de positivo na CLT adulterada, na verdade o que antes ajudava, hoje, mais pune o trabalhador.

Prejuízos e mais prejuízos, uma vez que o mesmo governo aprovou as maiores reformas (trabalhista e previdenciária), **só contabilizando perda e punições a classe trabalhadora**.

Ela não cumpre o que promete, que seria a criação de postos de trabalho. E sim, como tudo aprovado na nova CLT, só corta e reduz benefícios dos trabalhadores.

[...] **A total submissão ou até uma nova escravidão**, uma vez que cada vez mais trabalhadores têm se tornado reféns de seus patrões. (Pesquisa direta, 2020, grifos nossos)

A opinião do representante do Sindicato da Construção Civil sobre a reforma é que ela “veio para acabar com o sindicato”, cuja sobrevivência já estava ameaçada com o fim da obrigatoriedade do desconto sindical, medida que representou “[...] um desastre para o sindicato”. Acrescenta que com a reforma, o sindicato perdeu a força, e está aberto “[...] porque tem que ficar aberto, não é? Por isso que eu digo que essa reforma acabou com o sindicato”. E finaliza seu relato afirmando que **“O ponto positivo [da reforma] é só para a empresa, só para a empresa; não para o trabalhador, nem para o sindicato; é o ponto positivo que eu lhe digo... só para a empresa... só beneficia a empresa.”** (Pesquisa direta, 2020, grifos nossos).

Por último, o representante do Sindicato dos Vigilantes de Campina Grande apresenta um relato crítico sobre diversos pontos da reforma trabalhista, que denomina de “deforma”, iniciando, como se pode evidenciar em suas palavras, com a declaração de que essa reforma veio apenas para extinguir os direitos dos trabalhadores: “A primeira coisa em questão da reforma trabalhista, com todo respeito que eu chamo de ‘deforma’, porque veio para tirar o direito do trabalhador. (Pesquisa direta, 2021, grifo nosso).

Com relação ao que passou a vigor em relação aos direitos dos trabalhadores demitidos (referindo à demissão em comum acordo, onde a empresa e colaborador definem, por comum acordo, o fim do contrato, no entanto, há uma crítica quanto ao FGTS), o entrevistado assim se pronuncia:

Na minha opinião... teve um acordo que saiu da ilegalidade para a legalidade, que os patrões faziam, aí... e o trabalhador, em questão daquele acordo, a demissão em Comum Acordo. Se eu não tô enganado é o artigo 484 da nova reforma trabalhista. **Hoje tem uma demissão em comum acordo que o trabalhador recebe só 20% da multa e o governo só libera 80% do FGTS. Isso aí já existia, certo, só que era de outra forma... isso ele trouxe pro “papel”**. O trabalhador antes... ele tinha conhecimento que o trabalhador queria sair da empresa e queria fazer o famoso acordo, aí a empresa, “levava” os 40% do trabalhador e o trabalhador recebia o FGTS todo e o seguro desemprego. Era ilegal, **ai o que é que acontece? Hoje ele trouxe**

pro “papel”... o trabalhador não recebe mais FGTS, recebe 80%, 20% da multa e não tem direito de receber o seguro desemprego. Para o pessoal, no caso da vigilância que trabalha através de contrato e muitas vezes a empresa “pede” o contrato, o trabalhador passa pra outra empresa... daí ele não vai ter direito de receber o seguro desemprego, porque ele passa a assinar a carteira, como a gente chama, daí esse acordo foi bom... **em parte foi bom, não foi assim, 100%, o ideal seria o governo liberar os 100%, que é do trabalhador o FGTS e a empresa arcava só com 20%, seria uma boa ideia. Mas, dos piores, ficou melhor foi esse tipo de acordo, isso aí foi mais ou menos na reforma trabalhista que eu digo que trouxe na ilegalidade para o “papel”.** (Pesquisa direta, 2021, grifos nossos)

Outro ponto prejudicial da reforma está na intrajornada (reduzir o intervalo de almoço sem a contrapartida dos demais reflexos trabalhistas sobre o tempo suprimido), segundo trecho do relato do entrevistado apresentado a seguir:

Em questão da intrajornada deu prejuízo ao trabalhador. Se eu não tô enganado, o artigo 71 diz que todo trabalhador acima de 6 h tem 1 h de intervalo, que ele pode **reduzir pra 30 min**, acima era 1 h e dizia que o trabalhador... tirou... digamos, no popular, “ele tirou meia hora”, **a empresa pagava a hora integral**, mesmo que tirasse meia hora. **Hoje é permitido que o trabalhador tire 30 min e a empresa indeniza só meia hora, só que aí a reforma veio com a questão desse pagamento ser de forma indenizatória**, ela não é mais como hora extra, ou seja, ela não incide mais para décimo terceiro... no popular “como uma gratificação”. Foi isso aí que também “tirou” prejuízo para o trabalhador. (Pesquisa direta, 2021, grifos nossos)

O representante do Sindicato dos Vigilantes de Campina Grande aponta o fim da determinação sumulada do pagamento dos feriados em dobro quando a escala de trabalho, na jornada 12x36, contemplasse um feriado:

Na questão da gente da vigilância, que **tem a jornada 12x36, 90% da vigilância é uma jornada 12x36.** Você trabalha 12h folga 36h. Aquilo ali, **a gente recebia os feriados em dobro quando caia um feriado... a gente recebia em dobro, era a súmula 444, que dizia que quando a sua escala caísse nos feriados a empresa pagava em dobro aquele dia...** era a súmula 444. Ela “caiu” como a gente chama no popular, ela não existe mais, **depois da reforma trabalhista ela não existe mais.** Algum caso isolado se vem pagando, mas... em convenção. Mas, é muito difícil. A gente foi um que não conseguiu deixar na convenção coletiva... foram diversos sindicatos da área de vigilância. (Pesquisa direta, 2021, grifos nossos)

Com relação ao adicional noturno (antes da reforma trabalhista, a jornada de trabalho que ultrapassava o horário noturno estabelecido, era remunerada como “hora extra noturna”), expressa-se da seguinte forma:

Outra, o adicional noturno. **No caso da vigilância; o vigilante trabalha a noite e a gente recebia o adicional noturno até o final da jornada... de uma súmula 60. O adicional noturno no art. 73 diz que é de 22h às 5h da manhã, só que tem um entendimento de uma súmula que seria computado até o final da jornada. Foi um prejuízo para o trabalhador...** ou seja... mesmo que a empresa não quisesse pagar, mas, quando você ía pra justiça, o juiz entendia que a empresa era devedora do restante do adicional noturno. **Hoje, não. Se você sai às 6h, às 7h, o adicional noturno, conforme a lei... caiu a súmula 60... não recebe mais.** (Pesquisa direta, 2021, grifos nossos)

O próximo aspecto da análise do representante do Sindicato dos Vigilantes de Campina Grande é condenatório do elastecimento do prazo para pagamento do aviso prévio indenizado:

O aviso prévio quando é indenizado tem 10 dias para pagar, **quando é trabalhado paga no dia seguinte. Depois da reforma, tem mais 10 dias... por isso que a única coisa que ainda aprovo foi a demissão em comum acordo, porque ela saiu da ilegalidade pra vir para o “papel”. Só não concordo porque o governo só libera 80%, e os 20% pode usar para reforma, comprar casa, sacar depois de 03 anos...** (Pesquisa direta, 2021, grifos nossos)

Por último, manifesta-se sobre o que talvez seja o ponto mais atacado da reforma trabalhista, aquilo contra o que historicamente os sindicatos têm lutado: a prevalência do negociado sobre o legislado nas contratações:

O acordo individual foi um crime. Porque antes, a jornada 12x36 dizia que tinha que tá escrito em convenção coletiva. **Hoje o art. 59 A, diz que é facultado estar na convenção coletiva. A empresa pode fazer o acordo individual... ele vai dizer que não assina?** A gente tá sem a convenção 2020/2021... para se garantir a empresa fez o acordo individual. A MP 808 diz que a 12x36 tinha que tá em convenção, mas ela caducou. Não foi votada, e voltou pra lei. Aí a lei diz que é facultado estar em convenção, aí a gente tá sem convenção, aí a gente chama o trabalhador e faz o acordo individual. (Pesquisa direta, 2021, grifos nossos)

Ao se analisar os relatos em conjunto, observa-se que as opiniões convergem para a identificação de um efeito precarizante nas relações de trabalho. Quanto à proposta de geração de emprego, os entrevistados não observaram relevância na criação de postos de trabalho. A propositura de diminuir os custos trabalhistas e flexibilizar as relações de trabalho foi convertida no desmonte de instituições reguladoras como o Ministério do Trabalho e no enfraquecimento da organização sindical. É possível extrair dos relatos que a reforma foi estratégica em alterar a legislação, assim como a estrutura sindical, diminuindo a intermediação e o poder organizacional dos sindicatos.

Observa-se também uma crítica quanto à inércia da sociedade e dos trabalhadores em reivindicar e protestar contra as alterações. Mas os trabalhadores têm consciência de que houve alguma alteração? E, diante do alto índice de desemprego, como analisar e questionar qualquer proposta do empregador?

Entre os relatos é possível observar na prática como era antes e qual o impacto da reforma para o trabalhador. O representante do Sindicato dos Vigilantes de Campina Grande fez uma explanação minuciosa sobre alguns elementos, condizente com o que a lei provocou em termos de jornada de trabalho, remuneração e contrato, observando que houve prejuízos para o trabalhador no quesito adicional noturno, no comprometimento da jornada 12x36 em dias feriados, no prazo para quitação das verbas com o aviso trabalhado e na redução do

intervalo intrajornada. Mas para essa categoria, a regulamentação da demissão em comum acordo representou, parcialmente, algo positivo. Nas condições em que foi estabelecida, houve supressão de direitos, mas a regulamentação de algo que comumente ocorria foi interessante, porque permite ao trabalhador ser admitido imediatamente em outra empresa.

Os depoimentos em estudo confirmam os achados na literatura. O conjunto de mudanças introduzidas pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) configurou retrocesso na regulação social e trabalhista. A constituição do padrão de regulação do capitalismo contemporâneo desfavoreceu a camada mais vulnerável no processo de contrarreformas. Ao determinar o modo de contratações, da jornada e da remuneração, a reforma trabalhista fortaleceu a autorregulamentação do mercado na construção e na adaptação às transformações tecnológicas e de produtividade que o sistema econômico reproduz no contexto da modernização trabalhista (KREIN, 2018).

4.2.3.2 2ª Categoria - Sindicato e sociedade no debate sobre a reforma trabalhista

Para o representante do Sindicato dos Comerciários de Campina Grande, não houve qualquer possibilidade de debate ou discussão de qualquer ponto da reforma, porque ela tinha que ser aprovada na integralidade para que pudesse atender aos interesses do mercado:

Quando foi apresentado o projeto eu acompanhei, inclusive, eu tive oportunidade de estar em Brasília várias vezes, e **as centrais sindicais tentaram todo diálogo com os empresários**, inclusive tentando apresentar algumas emendas através da nota dos nossos deputados, das nossas lideranças, mas, **havia dificuldade... era enorme**. Porque já havia **um fechamento em relação a essas propostas do governo**, que era um acordo que foi feito com o governo... tanto no **Senado, quanto no Congresso**. Por exemplo, eu tive a oportunidade de participar da votação no Senado, eu estava no Senado. E quando...as lideranças Paulo Paim, outros senadores, procuraram o Presidente e o vice-presidente do Senado para tentar negociar mudança em dois artigos...eu lembro que eram dois artigos: um, era a questão do trabalho das mulheres em setor de saúde insalubre e tinha um outro artigo que havia uma proposta de alteração. Porque, quando ela foi aprovada no Congresso, ela foi para o Senado, e é tanto que as senadoras do PC do B, do PT ocuparam a Mesa Diretor dos Trabalhos, né... foi interrompido o trabalho por mais de 5 horas e depois quando retornaram, “nós vamos ter que aprovar” e aprovaram sem sequer uma alteração, porque se alterasse pelo menos um artigo ele teria que voltar para Câmara Federal, e provavelmente, tivesse outro encaminhamento, mas... o que... qual foi maior questionamento: a maior reclamação de todos os segmentos, não só do segmento sindical, mas do próprio **segmento da Justiça**, o próprio **Ministério Público do Trabalho, o TST**, certo... **vários setores... a OAB, vários setores não tiveram de fato a oportunidade das audiências públicas serem mais aprofundadas, inclusive nos próprios Estados**; em trazer para os Estados as audiências públicas, então **faltou diálogo, faltou discussão, porque ela tinha que ser aprovado de todo... de toda forma para atender os interesses do mercado, do sistema financeiro**. (Pesquisa direta, 2020, grifos nossos)

O mesmo entendimento foi professado pelo representante do Sindicato dos Trabalhadores do Ensino Privado, que, para além da confirmação da ausência de discussão, ressaltou o desinteresse do governo na participação dos trabalhadores e dos sindicatos dos trabalhadores no debate sobre mudanças na legislação que afetam diretamente os seus representados, o que considerou uma falha “terrível”:

No nosso caso específico aqui, nós não tivemos **absolutamente nenhuma participação** e inclusive, os nossos sindicatos, a **nível nacional, a participação foi muito pífia**. Não porque os sindicatos não quisessem participar desse momento, mas porque eles não foram de fato chamados a participar. Os sindicatos que... os poucos sindicatos que participaram de forma superficial da discussão são **sindicatos de certa forma atrelados ao governo**. São sindicatos que, infelizmente, **não representam os trabalhadores** de forma geral. Não houve discussão, infelizmente. A prática dessa reforma trabalhista se deu como ocorre aqui no Brasil desde a sua independência: **um pequeno grupo de pessoas da Elite, representando os interesses da Elite**, impõe às outras camadas da sociedade as suas vantagens, e aí nós ficamos à mercê de tudo. Então, repetindo, nós não fomos chamados a participar, certo... porque a gente acha muito grave, porque os trabalhadores eram os principais. Os sindicatos que representam os trabalhadores eram os principais a participar dessa discussão que teriam muito a dizer e teria muito, em termos de luta, para que os direitos sagrados e fundamentais não fossem, assim, retirados. Então, isso é uma falha terrível. Eu classifico que essa é a primeira falha: **não convocar os trabalhadores a discutir ao que diz respeito a sua vida o seu futuro**. (Pesquisa direta, 2020, grifos nossos)

O representante do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria do Vestuário confirmou objetivamente o que disseram seus antecessores na entrevista: “Não houve participação de sindicatos ou entidades representativas dos trabalhadores, e sim, a mesma foi **aprovada de forma muito rápida e na surdina**.” (Pesquisa direta, 2020, grifos nossos).

No mesmo sentido o relato do representante do Sindicato da Construção Civil: “Do meu conhecimento, não. **Foi tudo feito e aprovado pelo “pessoal” deles mesmo**. Nada para os estados, para os sindicatos ... o sindicato não teve presente a nada. **Não tem convocação, não teve nada... nada, nada**.” (Pesquisa direta, 2021, grifos nossos).

O representante do Sindicato dos Vigilantes de Campina Grande confirmou a ausência de convocação dos sindicatos, acrescentando que as centrais chegaram a ser convocadas, mas não foram ouvidas. Nas palavras do entrevistado: “**As centrais foram convocadas**, mas, os sindicatos, não. As centrais estiveram lá, mas **não foram ouvidas**, não foram atendidas, se não, não tinha passado. Elas foram por ir.” (Pesquisa direta, 2021, grifos nossos).

Analisando-se os relatos, observa-se que os sindicatos afirmam não ter havido nenhuma convocação para discutir e debater com a sociedade civil e as entidades públicas, as implicações e os impactos que a reforma trabalhista estava propondo à classe trabalhadora. Decisão unilateral, a aprovação da reforma trabalhista representou exclusivamente o anseio da categoria

patronal. Ainda que alguma representação social estivesse presente, não teve a oportunidade de argumentar e discordar devidamente sobre o que estava prestes a se efetivar.

As dificuldades enfrentadas para analisar os parâmetros da reforma trabalhista como a ampliação indiscriminada da terceirização e a possibilidade de reverter pontos polêmicos contidos na contrarreforma, refletem um momento desfavorável em que a ação coletiva e a organização sindical enfrentam complicações estruturais diante da conjuntura política e econômica.

O distanciamento dos sindicatos e da sociedade civil representa uma estratégia de subordinação da base trabalhista aos interesses de (des)regulamentação de normas relacionadas ao processo de flexibilização laboral. O argumento de que as “leis são muito rígidas e os salários altos” asseguraram a interferência unânime do patronato, que mantinha a prerrogativa de fragilizar a participação de qualquer entidade que demonstrasse ser contrária à celeridade no processo de aprovação da reforma para garantir o programa de modernização trabalhista que a força neoliberal sempre propôs (COLOMBI, 2019).

4.2.3.3 3ª Categoria - Imposto sindical e homologação da rescisão contratual

Com relação ao fim da obrigatoriedade do imposto sindical e da homologação da rescisão no sindicato, o representante do Sindicato dos Comerciários de Campina Grande criticou a alteração, a considerar que a redução afetou consideravelmente a receita dos sindicatos, uma vez que tem destinação específica, assim como reduziu o repasse para destinações de amparo ao trabalhador; quanto à homologação, afastar essa obrigação dos sindicatos trouxe uma insegurança para o trabalhador no momento da quitação das verbas trabalhistas (por exigir conhecimento técnico), sendo assim, o representante manifestou-se da seguinte forma:

O que ocorreu foi o seguinte com a **contribuição sindical**: o imposto sindical está na CLT, está na **Constituição... é tributo federal**. O imposto sindical é tributo Federal, está na Constituição... está na Constituição como tributo Federal, está na própria CLT e era compulsório. O imposto sindical descontado anualmente, todo mês de março... e feito o recolhimento para governo que ia para o **Fundo de Amparo aos Trabalhadores (5% para o governo, 5% para as Confederações, 10% para Federação e o restante para os sindicatos)**... imposto sindical compulsório descontado tanto dos trabalhadores urbanos como para os trabalhadores do campo. Então, o imposto sindical era o **financiamento dos sindicatos**. Os sindicatos foram criados na época da ditadura, na época do Governo do Estado... era atrelado ao Estado. Então, esse dinheiro servia para área de lazer, educação e saúde, antes do sindicato... era mais Hospital... do que mesmo defender os interesses dos trabalhadores. Então, o imposto sindical era uma imposição quando se colocava... então, o governo **fez uma campanha na mídia, a grande mídia fez uma campanha muito em cima do**

imposto sindical, para talvez desviar a atenção do próprio trabalhador, que... tava por trás daquilo, que era a reforma trabalhista, que era a retirada do direito dele. Então, então o imposto sindical... ele é tributo. Então, uma lei ordinária... ela não poderia revogar o imposto sindical... teria que ser uma decisão no STF... então, teria que ser uma lei complementar. O que é que ocorre: tornou-se... não acabou o **imposto sindical**, não acabou. **Ele se tornou facultativo.**

[...]

Primeiro que a **homologação foi uma grande estratégia do setor patronal**. As homologações, elas eram obrigatórias a partir do trabalhador quando tinha mais de um ano de empresa ou quando, a alguma Convenção Coletiva... você conseguia fazer... colocar alguma cláusula que se tornasse obrigatório qualquer tempo. A partir do momento da reforma trabalhista hoje... porque, talvez, muitos poucos sindicatos tenham conseguido colocar alguma cláusula na Convenção Coletiva da obrigatoriedade ou da preferência do trabalhador levar para fazer homologação no sindicato. Com o fim da homologação... porque a homologação, ela... ela **não era bom só para o trabalhador, não**. Ela também era **boa para o empregador**. Porque a homologação, ela dava uma **garantia jurídica tanto para o empregado como para o empregador**, obviamente é porque... tem um papel importante da homologação, porque a homologação é um momento difícil do trabalhador que quando é que ele tá sendo demitido. Mas, qualquer forma, a partir do momento que ele tá sendo assistido pelo sindicato ele passa uma confiança maior principalmente no recebimento das suas contas. Com o **fim da homologação**, ela ficou muito **boa para os maus empregadores**, né... nós temos **muitas denúncias a partir do fim da homologação de muitos trabalhadores que não têm recebido seus direitos**... aumentou muitas, que não têm recebido seus direitos. Porque a homologação é o seguinte: **nem todo trabalhador tem um conhecimento técnico, tem conhecimento das leis trabalhistas**, nem todos os trabalhadores têm conhecimento se o Fundo de Garantia deles... todas as competências foram depositadas, nem todos trabalhadores têm consciência quando se tem umas férias dele vencida, já tem as férias proporcionais, né... se o aviso, ele... se tem um aviso prévio, se ele tem 01 ou se tem 02 ou 03 avisos prévios. Então, nem todo trabalhador tem o conhecimento técnico da rescisão contratual, essa é a realidade. Então, a partir do momento do fim da homologação começaram a criar... houve muitas denúncias. **Inclusive, a própria Justiça do Trabalho tem anulado alguns recebimentos de rescisões contratuais feito entre trabalhador e empregador, e sem uma orientação da assistência do sindicato.** (Pesquisa direta, 2020, grifos nossos)

O representante do Sindicato dos Trabalhadores do Ensino Privado afirmou, entre outras coisas, que o objetivo do fim da obrigatoriedade do imposto sindical foi justamente a destruição do sindicato e, com isso, a representatividade dos trabalhadores, para que a reforma pudesse ser aprovada sem maiores percalços e corrobora com o representante do Sindicato dos Comerciários de Campina Grande sobre a ausência de um profissional técnico no ato da homologação:

Foi terrível. O nosso sindicato, por exemplo, a questão do **imposto sindical que foi extinto, ele quebrou nossas receitas**. Nós somos um sindicato formado de voluntários, nós pertencemos a uma empresa privada. Então, nós não temos direito, enquanto sindicalista, nem de ficar à disposição. Nós não estamos à disposição, nós utilizamos o horário onde nós não estamos trabalhando para podermos ter a nossa atividade sindical. Então, veja só. Com a extinção, tudo que acontece no sindicato... **a divulgação de nossas campanhas salariais, festas para os trabalhadores, assistência que o sindicato dá... jurídica aos trabalhadores, tudo isso vinha justamente da utilização daquilo que o trabalhador contribuía com o imposto sindical**. Então, a retirada do imposto sindical, ele realmente quebrou as pernas do sindicato. Essa medida foi terrível. O **objetivo dela** era justamente isso: **destruir o**

sindicato para que os trabalhadores não tivessem representantes e eles pudessem realmente manipular e retirar direitos dos trabalhadores. Então, foi terrível. Inclusive, o que é terrível para nós é que pela desinformação dos trabalhadores... nós recebemos muitos trabalhadores aqui, já antes de ser promulgada essa lei que extinguiu o imposto sindical, dizendo que não queria, que não fosse mais descontado o imposto, muitos deles orientados pelas empresas. São pressionados a fazer isso, ou seja, com o **objetivo de destruir a ação sindical.** Hoje, os sindicatos estão restritos à contribuição do sócio, uma contribuição que corresponde no caso nosso específico, a 1% dos rendimentos do trabalhador. Mas, repetindo e finalizando, foi terrível. **Foi um golpe terrível contra os trabalhadores essa extinção do imposto sindical.**

[...]

Nossa Convenção Coletiva diz que as **homologações elas devem ser vistoriadas pelo sindicato e feitas no sindicato** para que o trabalhador não tenha nenhuma perda salarial. No nosso caso aqui, na nossa Convenção Coletiva, nós estabelecemos que... seis meses. Agora é outra questão, também, que tem sido questionada atualmente: muitos trabalhadores... **é, muitas escolas têm feito arbitrariamente, já se prevalecendo da reforma trabalhista,** esquecendo-se elas que nós ainda temos nossa Convenção Coletiva que garante que os trabalhadores... deve ser feito aqui. E, **por que ser feito no sindicato?** Porque aqui no sindicato **nós temos contadores que vão ver se de fato, o trabalhador não está sendo subtraído seus direitos, que ocorre com muita frequência.** O sindicato existe para proteger o trabalhador, para garantir aquilo que é direito dele.

É, no caso como foi falado, isso ocorre com frequência... ocorre. Mas o sindicato... ele tem se prevalecido da **nossa Convenção Coletiva que ainda é o acordado sobre o legislado.** Mas, obviamente, a **partir agora de 2020 nós não podemos afirmar, com certeza, se vamos conseguir manter.** Vamos lutar até o fim para manter esse direito, né!

Agora também passa por uma questão que anterior a essa: é o desaparecimento do Ministério do Trabalho que foi, em termos práticos, extinto. É tanto que nossa negociação, por exemplo, anteriormente nós fazíamos a negociação no MTE - Ministério do Trabalho e Emprego -, já no ano passado, o conciliador ele que meio se negou, *que não era mais função...* então, nós tivemos quase que negociar diretamente, de sindicato para sindicato, quase que sem mediadores. Um mediador que fosse justamente do Ministério do Trabalho. Então, nós temos aqui o maior **cuidado de olhar ponto por ponto para que o trabalhador não seja... não tenha nenhuma perda em seus direitos, e que, infelizmente, ocorre com frequência.** Existem algumas empresas que cumprem rigorosamente, a gente confere tudo direitinho, devemos fazer justiça a isso mas, muitas empresas não cumprem, e elas não tem, infelizmente, não sei se fazem isso por ignorância, má-fé... mas **elas não temem, parecem não temer as sanções** que poderiam vir posteriormente, até porque o trabalhador desinformado, que não procura o seu sindicato, que não procura se informar, ele simplesmente assina. **A gente sempre diz aqui: não assine nada antes de você passar no sindicato, para saber dos seus direitos.** Mas infelizmente ocorre com frequência. Agora como eu disse, infelizmente, **parece que eles não temem, porque como o Ministério do Trabalho tá reduzido a uma secretaria, tá muito difícil para o trabalhador.** (Pesquisa direta, 2020, grifos nossos)

A fala do representante do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria do Vestuário corroborou o entendimento do entrevistado que o antecedeu acerca da importância da extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical e do fim da obrigatoriedade da homologação, para que a aprovação da reforma trabalhista ocorresse exatamente da maneira que aconteceu:

Essa **não obrigatoriedade** da contribuição sindical foi o carro-chefe para aprovar tal reforma, pois, assim, **ludibriaram muitos trabalhadores que só enxergavam o desconto em seus salários.**

[...]

Não foi mostrado em momento algum o **prejuízo de não mais terem assistência** na hora de maior importância que é a “quitação” de suas verbas rescisórias. O fato da **desobrigação tanto da contribuição, como da homologação** têm como proposta maior, o **enfraquecimento dos sindicatos**. (Pesquisa direta, 2020, grifos nossos)

A estratégia de enfraquecer (eliminar, reduzindo sua principal fonte de custeio e de auxílio aos trabalhadores através dos serviços ofertados) o sindicato mediante a extinção da obrigatoriedade do imposto sindical foi relatada também pelo representante do Sindicato da Construção Civil:

Essa reforma trabalhista deixou tudo isso a desejar, então, **o sindicato ficou sem força**; aberto, porque tem que ficar aberto, não é? O sindicato fica numa situação difícil, porque tem muita coisa a fazer. O recurso dos “pobre trabalhador” que são beneficiado pelo sindicato... o sindicato quando vai fazer a carteirinha, o sindicato oferece atendimento médico, dentista, oculista, pediatra... mas **o resultado é que estão dando baixa no que tem**.

Você veja, aqui na casa... tem o quê... 6 sindicatos, aí é **desse jeito, tudo com a porta fechada**. Aí é dessa forma que você tá vendo, por intermédio da reforma trabalhista, intermédio do nosso Presidente.

O sindicato fica numa situação difícil, porque tem muita coisa a fazer.

Eu vou dizer, só foi beneficiado essa reforma para o próprio empresário. Você veja, a data base da gente, quando a gente vai negociar... a gente tenta botar aquelas “contribuiçãozinha” (1 vez no ano) e a empresa não aceita, para não gastar... não sei o quê gastar, porque isso é descontado do trabalhador, mas “eles” não aceita botar em convenção, aí é por isso que eu digo que só beneficiou a empresa. **Para o sindicato isso foi negativo, a tendência é fechar um por um e acabou. Por que como é que a gente vai sobreviver, como é que a gente vai pagar água, luz, internet, telefone, um advogado, os médicos, que estão caríssimos? Aqui tá aberto porque tem que estar, mas se na próxima convenção, que a data base é em fevereiro, se não tiver qualquer coisa para o sindicato sobreviver a tendência é fechar**.

O sindicato nosso aqui, onde você está, o sindicato dá direito a cesta básica no final do mês, todo o trabalhador da construção civil leva sua cesta para casa, café da manhã... dia do trabalhador... tudo isso o sindicato oferece aos trabalhadores. **Se na convenção não for aprovada, vamos supor, R\$ 20,00 de cada funcionário, no fim do mês vem todo mundo com um cartinha para não aceitar**.

O sindicato patronal força o trabalhador a não contribuir nada para o sindicato, porque eles querem eliminar os sindicatos, é o que eles estão querendo.

A gente tem a convenção agora em fevereiro, a gente vai ver o que acontece e se aprovarem qualquer coisa a gente vai sobreviver e se não aprovar a tendência é fechar. (Pesquisa direta, 2021, grifos nossos)

O relato a seguir, em tudo semelhante aos demais, é do representante do Sindicato dos Vigilantes de Campina Grande, com destaque ao desprezo por parte dos empregadores no ato da homologação e ao princípio da ultratividade:

Questão da **homologação do sindicato, foi tirado. Ruim para o trabalhador**. A empresa que paga certo, ela paga certo no sindicato, dentro da empresa... ela paga certo em todo canto... mas as que pagam certo. **Na hora que paga errado ela quer “enrolar” dentro do sindicato, imagina fora? Já vi empresa pagar ao trabalhador em cima do capô do carro, no banco da praça, porque não tem na convenção**. A nossa convenção preza que o vigilante que seja filiado ao sindicato, seja feita no sindicato. Na verdade é só uma ressalva... ela [convenção] não diz que tem que ser feita no sindicato. Ela diz que tem que ser feita na presença de um diretor de sindicato. Aí pode ser na empresa ou no sindicato.

As convenções antes que **não fecham na data base, perderam a validade, isso é o princípio da ultratividade**. Por que as empresas muitas vezes não tá vindo pra cá com o vigilante pra fazer a homologação? Porque não tem convenção registrada. Se não tem convenção registrada vão pra lei.

[...]

A contribuição sindical foi retirado. Eu até concordo que o imposto sindical seja retirado, agora que o sindicato só trabalhe para o sócio. O sindicato só vai representar o sócio. Todo trabalhador é beneficiado com a convenção, todos, sem exceção. Tem empresa que não quer descontar nem a assistencial. Para o sindicato só ficava 60% da contribuição sindical. **Tem trabalhador que dizia: “eita, descontou um dia de salário para o sindicato”. E não é, é 60%. 20% é pra federação e confederação e o resto pro governo que também ajudava a pagar o FAT (fundo de apoio ao trabalhador) que ajudava a pagar o seguro desemprego.** Muito trabalhador bateu palma com o fim do imposto sindical, porque não conhece. A gente perdeu aqui... R\$800,00 depois da reforma. Era melhor você pagar R\$ 50,00 para o sindicato ou para o governo e continuar os seus R\$ 800,00... tô “tirando” aqui pela categoria da gente. **E enfraqueceu o movimento sindical. A gente fazia uma reforma na entidade, uma festa em comemoração ao dia do vigilante... era com aquele dinheiro.** O sindicato tá vivendo exclusivamente com a mensalidade sindical. E tem empresa que ainda não quer descontar a contribuição assistencial... depois da reforma, antes da reforma descontava. (Pesquisa direta, 2021, grifos nossos)

Analisando-se os relatos transcritos tem-se, em relação ao imposto sindical, que os sindicatos trabalhistas lamentam a extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical, transformada em faculdade conferida ao trabalhador, e a ausência da assistência sindical no processo de homologação da rescisão contratual.

Segundo o representante do Sindicato dos Comerciários de Campina Grande, a contribuição sindical é um tributo, razão pela qual não poderia ter tido a obrigatoriedade revogada. Todos os sindicatos trabalhistas concordam que o fim da contribuição compulsória representou um grande impacto na principal fonte de financiamento da organização sindical, e não atingiu apenas a receita dos sindicatos, comprometeu principalmente a fonte de custeio do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), utilizado em especial para o pagamento do seguro-desemprego. Talvez o governo nunca precisasse desse recurso (que financia também o abono salarial e que já é financiado pelas empresas), uma vez que o rateio foi comprometido.

Na dispensa da homologação da rescisão pela entidade sindical, observa-se que existe uma preocupação quanto à quitação integral e correta. Torna-se difícil a contestação quando o trabalhador não possui conhecimento técnico para se certificar de que os valores que têm a receber estão sendo pagos corretamente. Verifica-se nesses depoimentos a importância de instituições protetivas dos direitos e da regulação trabalhista como o Ministério do Trabalho e a Justiça do Trabalho na mediação dos interesses conflitantes que se sobrepõem à garantia e preservação dos direitos trabalhistas.

Destaca-se na fala, em especial, do representante do Sindicato dos Vigilantes de Campina Grande, o princípio da ultratividade após a reforma trabalhista. Conforme o relato,

outro motivo para que o empregador resolva não homologar a rescisão no sindicato, além do que já está previsto em lei, é quanto à permanência dos termos após a vigência da Convenção Coletiva. Se não houve acordo, não há convenção: prevalece a lei.

Desse modo, a fragilidade decorrente das mudanças na negociação coletiva (convenções, acordos, contribuição sindical, homologação, entre outras) impõe a retomada de um árduo e histórico processo democrático de estrutura e representação sindical e de proteção social aos trabalhadores. Sem a presença sindical no processo de negociação, a defesa dos interesses das categorias fica comprometida, ocorrendo o atual processo do Negociado sobre o Legislado.

Quanto à homologação, Carvalho (2017) destaca a seguinte compreensão:

[...] qualquer homologação poderá ser feita na empresa, e o trabalhador poderá contar com um advogado apenas se puder pagar. Isso claramente dificultará a fiscalização do cumprimento do pagamento adequado das verbas rescisórias, motivo que, em 2015, de acordo com Campos *et al.* (2017), representava 44% dos processos trabalhistas na justiça. (p. 87)

A redução da receita repercute no esvaziamento e enfraquecimento da ação sindical. Contratos atípicos e flexíveis são reflexos imediatos de ações que se intensificam com a fragmentação dos sindicatos, invertendo-se a hierarquia dos instrumentos normativos. Dessa forma, nos sindicatos mais estruturados ainda permanecem as negociações mais incisivas, entretanto, nos sindicatos menos atuantes, torna-se inevitável o encerramento das atividades (TEIXEIRA *et al.*, 2017).

4.2.3.4 4ª Categoria - Honorários de sucumbência e ações judiciais

De acordo com o representante do Sindicato dos Comerciários de Campina Grande, a possibilidade de arcar com a sucumbência no caso de perda de ação instaurada contra o empregador na Justiça tem sido utilizada por esse empregador para tentar inibir o trabalhador de buscar o seu direito judicialmente:

Na verdade, é o seguinte: isso também criou uma forma também para que os trabalhadores ficassem **inibidos de buscar seus direitos**. Também, vamos ver que, muitos trabalhadores...essa foi uma forma também de inibir os trabalhadores, né... para que ele não vá buscar seu direito. Com isso, o setor empresarial tem usado muito isso. Quando o trabalhador recusa-se a receber a sua rescisão contratual, porque ele entende que tem um direito a mais e o empregador não quer pagar, né... e aí o empregador usa desse artifício, desse argumento que **se ele for para a Justiça e perder ele vai ter que pagar**. Então isso é uma forma também de tentar inibir os trabalhadores. Evidentemente nós sabemos **que diminuiu bastante o número de ações trabalhistas**. Então, isso inibe muito os trabalhadores, consequentemente as ações trabalhistas diminuíram... as ações trabalhistas diminuíram bastante, mas

também tem uma grande questão: quando um direito é bom não tem como o trabalhador ter medo de buscar aquele direito na Justiça. O que ocorria também no passado é que havia alguns abusos, havia alguns abusos, né... às vezes, maus profissionais do Direito, operador do Direito, né... às vezes, para ganhar aquela... ter o direito de ter aquela ação com ele, né... e botava coisas que o trabalhador não tinha como provar. **Então, quando o direito é bom não tem como trabalhador pagar os Honorários de Sucumbência. Basta ele provar.** Então, era o comportamento de algumas pessoas... que... não adianta você criar uma expectativa para o trabalhador, de repente criar a expectativa e ser uma negativa. [...] Porque, exatamente isso: **vai criar a questão dos honorários sucumbenciais**, vai depender do profissional, do operador de Direito, né... da sua honestidade, junto com o trabalhador e da honestidade do próprio trabalhador com o profissional de Direito. **Porque o trabalhador pode chegar dizer que tem vários direitos trabalhistas sem ter como provar.** (Pesquisa direta, 2020, grifos nossos)

Segundo o representante do Sindicato dos Trabalhadores do Ensino Privado, o próprio sindicato tem ponderado a busca judicial dos direitos em razão da transferência dos honorários e dos encargos, com a reforma, para o trabalhador e o sindicato:

Isso, vale salientar, é justamente o que está previsto na reforma trabalhista que antes não acontecia assim. Agora, o trabalhador, ele vai **ter que arcar com as despesas**, o que antes não acontecia. Por exemplo, inclusive o que nós temos feito na nossa prática sindical... hoje, infelizmente, nós não temos mais uma banca de advogado, nós tínhamos um escritório que trabalhava para o sindicato. Então, nós temos acionado alguns advogados quando nós temos uma necessidade para isso. Justamente por causa disso, porque hoje, com a reforma trabalhista, **os honorários e encargos passam a ser do trabalhador e do sindicato**, infelizmente. (Pesquisa direta, 2020, grifos nossos)

O representante do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria do Vestuário afirma que “Não há uma redução no número de denúncias. Já em relação às demandas judiciais, sim, e com certeza, **em virtude do fantasma da sucumbência**, uma vez que tem sido feita verdadeiras **torturas psicológicas** com os trabalhadores sobre tal tema.” (Pesquisa direta, 2020, grifos nossos).

O representante do Sindicato da Construção Civil aponta uma redução significativa no número de ações trabalhistas, motivada pelo medo do trabalhador de perder e ter que arcar com os honorários sucumbenciais: “Diminuiu muito. O próprio **trabalhador tem seus direitos e tem medo de recorrer, porque se perder ele é quem vai pagar os honorários.**” (Pesquisa direta, 2021, grifos nossos).

Finalizando, o representante do Sindicato dos Vigilantes de Campina Grande explica mais detalhadamente como funciona a cobrança dos honorários sucumbenciais e aponta o impacto da reforma nesse aspecto para o trabalhador:

Outra questão séria: **caiu em torno de 70% no nosso sindicato**, questão do sucumbencial. **Hoje se você perder um processo, além de você “pagar o processo” que é em torno de 12% das custas processuais, ainda tem que pagar os honorários do advogado da empresa.** Outra questão é de liquidar as verbas. Porque

de primeiro você colocava que era para “apurar” as verbas. Por exemplo, que o trabalhador tinha 300 horas a apurar. Hoje tem que classificar. Por exemplo, Emanuel tem direito a 150 horas, ele tem direito a adicional noturno que não foi pago, ele tem direito à periculosidade... separar as verbas. Porque se ele perder em uma, ele ganhar em outra, vai ver qual foi a que ele perdeu. Antes, não. Ficou ruim para as duas partes. **Hoje quando a gente ia pra sucumbencial, a empresa era condenada a pagar ao trabalhador e ainda 15% ou 20% do advogado. Hoje o que a maioria dos juízes tão dando aí é 5%... hoje caiu em torno de uns 70%.** (Pesquisa direta, 2021, grifos nossos)

Analisando-se os relatos, evidencia-se que, de acordo com os sindicatos, a perspectiva de arcar com uma despesa que tem origem na tentativa de pleitear um direito trabalhista, afugenta os trabalhadores que acionam a Justiça do Trabalho. A incidência do honorário de sucumbência foi uma tentativa do patronato de coibir os trabalhadores de solicitar complementações remuneratórias à Justiça do Trabalho. No entanto, segundo o Sindicato dos Comerciários de Campina Grande, existiam “excessos” por parte do trabalhador e do advogado contratado. E esses “excessos” foram regulamentados na reforma trabalhista como honorários de sucumbência.

Percebe-se, na fala do representante do Sindicato dos Vigilantes de Campina Grande, que houve redução no percentual sobre a causa, decisão que repercute não apenas no cumprimento da sucumbência, mas no percentual insignificante arbitrado após a reforma trabalhista.

A reforma trabalhista não apenas flexibilizou as negociações sobre a jornada e a remuneração do trabalhador, mas também limitou o acesso à Justiça do Trabalho (delimitações à concessão de gratuidade judiciária visando isenção de custas processuais; honorários sucumbenciais e periciais).

Em citação que corrobora os depoimentos, as relações sociais na forma capitalista exigem maiores esforços e renúncias. O caráter destrutivo é estruturalmente desigual. A exposição das peculiaridades no processo de contrarreforma trabalhista atinge as instâncias trabalhistas, sindicais e jurídicas, perfeitamente integradas para coibir qualquer tentativa de contestação e reparação (PASSOS; LUPATINI, 2020).

4.2.3.5 5ª Categoria - Informação, vantagens/desvantagens, adesão e repercussão do Contrato Intermitente na geração de emprego na cidade de Campina Grande

De acordo com o representante do Sindicato dos Comerciários de Campina Grande, a contratação na modalidade intermitente não é adequada para o ramo do comércio, e a representatividade desse tipo de contratação no segmento é bem inferior à modalidade

terceirizada. O entrevistado não afasta a possibilidade de esse tipo de contratação ser interessante para um tipo de segmento como o do turismo/serviço ou um período sazonal, mas encerra seu relato afirmando a impossibilidade de um país que não privilegie uma justa distribuição de riqueza e não invista em políticas públicas vir a alcançar uma situação de pleno emprego e se desenvolver economicamente:

Sou sincero a dizer a você: **eu não observo na nossa categoria...**pode ser que em outra categoria tenha. Por exemplo, **trabalho intermitente. Pode ser que ele sirva no setor de turismo e serviço**, né... que já existe, por exemplo, na Itália. Na Itália, por exemplo, quando foi aprovada a Lei do Trabalho Intermitente, depois eles voltaram atrás e a Lei ficou somente para o setor de turismo, né... que eles tinham generalizado para todos os setores e **observaram que era interessante para um segmento** e não para isto, então o trabalho intermitente de repente pode ter servido para um setor, como um setor de turismo. Porque existe **o período sazonal, período de festa**, etc... **para o nosso ramo de comércio, não.**

[...]

O comércio... ele já tem alguns setores que contrataram intermitente. As informações que eu tenho, são os setores mais de serviço... de auxiliares. Tem empresa como o Magazine Luiza que mais defende mesmo. Nós temos uma posição que para o comércio o contrato intermitente ele não é legal. **Ele tá ferindo a lei que regulamentou a nossa profissão de Comerciante.** Porque a lei que regulamentou a profissão do comerciante, de 2017, a **lei nº 12.790**, ela diz o seguinte nos seus artigos... ela regulariza as jornadas, então ela diz que: **“a jornada do comerciante é 44 horas semanais ou 6 horas ininterruptas, não podendo trabalhar mais em outro turno de 6 horas”**, salvo acordo ou Convenção Coletiva. Ele fere frontalmente o setor do comércio a esta lei que regulamentou a nossa profissão de Comerciante. Hoje, como é que se dá o contrato de trabalho intermitente pelo nosso conhecimento: **ele representa muito pouco no ramo do Comércio...** terceirizado é maior. Comércio, por enquanto é muito pouco, **não chega a 1%**, certo... a nossa visão... o trabalhador no comércio... primeiro, **só vai trazer prejuízo para o trabalhador**, porque o trabalhador, ele primeiro **não tem uma segurança de ter**, um exemplo, fazer um crediário, **ter um cartão de crédito e ter uma estabilidade na sua vida...** porque **ele não sabe quantos dias ele vai trabalhar no mês, ele não sabe qual o salário vai criar no mês...** nem a Previdência ele tem direito. Se ele quiser pagar a previdência ele vai ter que tirar do bolso dele. Então é um **trabalho precário**, que no ramo do comércio, particularmente, não traz nenhuma ganho para o trabalhador. Pode até trazer para o empregador. Hoje, são pouquíssimos. Dentro do comércio conheço poucas empresas e, pelos números que eu vi, não chega a 1% ainda dessa utilização do trabalho intermitente, dentro do comércio... né! O terceirizado... não, é bem maior aí o terceirizado... é maior.

[...]

Olha, **o país que não tem... primeiro, uma distribuição de renda, jamais ele vai ser um país que vai ter um pleno emprego. Um país que não aplica as suas políticas públicas, jamais será um país que venha a ter um desenvolvimento econômico**, que possa de fato... o trabalhador ter o mínimo de garantia que está na Constituição Federal. (Pesquisa direta, 2020, grifos nossos)

O relato do representante do Sindicato dos Trabalhadores do Ensino Privado, por sua vez, fala da modalidade de contratação intermitente como medida criada “para destruir o trabalhador e o trabalho [...], para escravizar o trabalhador e acabar de vez com a ilusão [*sic*] que ele um dia vai se aposentar [...]”, afastando qualquer possibilidade de que esse tipo de contratação venha a ensejar uma situação de desenvolvimento, de melhoria para o País:

A nossa opinião é que **esse contrato intermitente, ele veio para destruir o trabalhador e o trabalho**. Porque... veja. O trabalhador comum, de forma geral, ele tem direitos garantidos como trabalhador, garantidos pela CLT, etc. e tal. Com esse contrato intermitente, o trabalhador, ele passa... a relação que vai agora entrar em vigência com esse contrato de trabalho, com esse trabalho intermitente é, **em termos práticos, ele abrindo mão dos seus direitos enquanto trabalhador**. Deixe-me tentar ser mais claro: o que ocorre de forma prática, aqui na nossa realidade, é que alguns trabalhadores eles têm sido demitidos, indenizados, né... ainda, por força da nossa Convenção Coletiva e recontratados, justamente e levando em consideração agora a reforma trabalhista. Então, o que vem a ser esse contrato intermitente: o trabalhador, agora... a instituição, ela... ele... **é como se ele não tivesse mais vínculo com a instituição. Vínculo apenas pelo que ele produz naquela determinada carga horária, e pronto.**

[...]

Ele não tem vínculo, aqui não vai contar inclusive nem para a questão previdenciária... questão do tempo de serviço para aposentadoria, em termos práticos. **Então esse contrato intermitente, ele veio, em termos práticos, para escravizar o trabalhador, para acabar também com a ilusão que um dia ele vai se aposentar.**

[...]

Porque... **você presta um serviço aqui, presta um serviço ali... a instituição não tem obrigações para com você... terminou o trabalho, você vai embora... e acabou.** Então isso se torna, em termos práticos, impraticável para o trabalhador brasileiro, para ele ter seus direitos assegurados, **é uma vida insegura, inconstante... e outra coisa, ele fica à mercê, à mercê desse mercado de trabalho tão opressor. E o que vai acontecer: o trabalhador, ele vai cada vez achar que ele precisa se submeter a *tacanha* do patrão para que ele possa pelo menos manter o mínimo. Isso vai diminuindo cada vez o trabalhador, diminuindo enquanto pessoa, enquanto identidade social, rebaixando ele ao trabalho escravo. Para nós o trabalho intermitente ele tem essa conotação, entendeu!**

[...]

No caso específico de sindicato como o nosso, que ainda tem uma Convenção Coletiva em vigência, esses Contratos intermitentes, eles não têm se tornado algo frequente. Nós não temos ainda conhecimento... assim, em massa. Tem ocorrido... tem chegado para nós alguns casos pontuais, de um ou outro trabalhador que foi demitido e que foi recontratado com essa nova modalidade, certo!

[...]

Alguns trabalhadores têm vindo reclamar, mas agora no caso... porque **nós, enquanto sindicato nós não aceitamos ainda essa modalidade, por força da nossa Convenção Coletiva**, certo! Mas alguns têm... inclusive na nossa última assembleia, alguns trabalhadores reclamaram que pertencendo a uma determinada instituição eles **trabalharam até o mês de dezembro, receberam o mês de dezembro, mas janeiro eles já não receberam, não foram chamados**, apenas informado no início de fevereiro que era o começo das aulas e eles deveriam dar aula e eles irão passar a perceber salário a partir do mês de fevereiro, **ou seja, janeiro eles não receberam o salário porque eles não trabalharam, então, isso já é uma prática desse famoso trabalho intermitente.**

[...]

Para a classe trabalhadora brasileira seria **o retorno aos níveis de trabalho escravo**, sem exagero algum. Porque, **como alguém que não tem nenhum direito ou pouquíssimos direitos, ganhando um salário ínfimo**, um salário que não atende às necessidades básicas do trabalhador, **como é que isso vai gerar desenvolvimento? Como é que isso vai gerar melhoria para o país?** Então, a reforma trabalhista... ela foi assim...um tiro no coração do trabalhador. Eles mataram o nosso povo, **eles institucionalizaram a escravidão no Brasil.** (Pesquisa direta, 2020, grifos nossos)

No mesmo sentido, o representante do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria do Vestuário afirma que a contratação na modalidade intermitente não resultou em qualquer

benefício para o trabalhador, que continua submetido ao empregador como antes, com a diferença de que agora destituído de seus direitos:

O contrato intermitente é apenas mais uma falácia dessa nova CLT, uma vez que não trouxe nenhum benefício ao trabalhador, tendo em vista que o mesmo continua submetido ao empregador. Só que por sua vez, com direitos ceifados. [...] Como **não acontece adoção desse tipo de contrato**, não existem relatos sobre redução de folha de pagamento. (Pesquisa direta, 2020, grifos nossos)

O relato do representante do Sindicato da Construção Civil revelou desconhecimento acerca dessa modalidade de contratação intermitente por ainda não ter sido incluída na convenção, embora tenha sinalizado que a considera parcialmente benéfica, mas apenas para os desempregados, para os que passam fome:

Eu tô por fora...não tenho nem como “sair” com esse assunto. **Não tem na convenção o contrato intermitente... existe nas construtoras esse tipo de coisa, agora como eles procedem... é só entre eles...** um tipo de acordo entre trabalhador e a empresa. A gente não tem na convenção. Tem o contrato de experiência 45 + 45... essas coisas assim, mas, isso aí não tem. [...] **É bom por uma parte porque quem tá desempregado, quem tá com fome...** pra quem tá desempregado é bom, mas... no dia que ele não vai é descontado... mas, não passa nada por aqui, não tem na convenção. **Mas não admiro agora eles quererem colocar. Na convenção de 2020, eles ainda tentaram colocar, mas o sindicato não aceitou porque a gente tinha conhecimento da história** (do contrato intermitente)...a gente não aceitou. A gente não pode adiantar mais nada porque não está na convenção. (Pesquisa direta, 2021, grifos nossos)

O relato do representante do Sindicato dos Vigilantes de Campina Grande, por sua vez, fala da modalidade de contratação intermitente como medida criada “para destruir o trabalhador e o trabalho [...], para escravizar o trabalhador e acabar de vez com a ilusão [*sic*] que ele um dia vai se aposentar [...], afastando qualquer possibilidade de que esse tipo de contratação venha a ensejar uma situação de desenvolvimento, de melhoria para o país:

Outra questão é o **trabalho intermitente, que pra mim, é um crime**, não tem outra palavra. Foi muito bom para as empresas, para o trabalhador, não. Eu **até entendo o lado da empresa... da pequena empresa**. Por exemplo, o “cara” tem um restaurante, aí, sábado e domingo tem mais movimento, ele contratava um trabalhador para pagar um salário integral. Hoje ele pode contratar por hora. Aí você não tem um salário fixo. O que a gente aqui... não está previsto na convenção. **Os empresários não pedem pra incluir, eles pedem para que fique omissos**. Esse ano a gente colocou na convenção, pra discutir na negociação, que esse tipo de acordo tem que ser através de acordo coletivo com o sindicato laboral, por quê? Porque ele estipulava um “tanto de hora”, no popular, para o trabalhador. Tem companheiro que tem 6 meses que trabalhou. **Ele trabalhou 1 hora e a empresa não precisou mais dele e ele tá com carteira... aí você não tem uma previsão de FGTS... a sua aposentadoria... você não tem nada, nada a receber**. Porque você passa 6, 7 meses, quando sai, o “cara” vai pra outro emprego... **tem trabalhador aí que continua com a carteira assinada e tá trabalhando em outro canto, porque aquela primeira empresa não convocou mais ele**. Quando um vigilante adocece ou quando o vigilante vai pra reciclagem (curso) o que eles (empresa) pegam? Aquele serviço que é intermitente. **O trabalhador intermitente não tem direito a receber o DSR** (descanso semanal

remunerado), o **salário dá muito abaixo do piso (salarial)**... o trabalho intermitente é um crime. **Estamos tentando colocar na minuta, na pauta, entregando para o sindicato patronal e nas negociações** vamos tentar dizer: “olha, a gente aceita o trabalho intermitente, desde que seja um acordo com o sindicato”. Por quê? Porque quando ele procurar... o sindicato ele vai estipular: “tudo bem, você vai contratar, agora ele vai trabalhar ‘100 horas’(exemplo)”. **Eles não querem colocar em convenção, se tiver em convenção, sem condições, ele(empresário) pratica a lei.** E a lei não diz que tem que ter acordo com o sindicato. Eles vão fazer da forma que ele bem entender. **Não precisa constar em convenção porque a lei já permite.** Os trabalhadores reclamam demais, mas está na lei. A gente não tem o que fazer. **Tem vigilante que diz assim: “faz 8 meses que trabalhei 1 hora”.** Aí esse vigilante procura esse serviço, porque não tem condições do “cara” ficar esperando ele [empresa] chamar.

É, eu digo assim: é a escravidão do tempo moderno. Não tem o emprego, tem subemprego. Como aquele que tá com a carteira assinada e não tá recebendo nada, não tem garantia do seu FGTS, ele não tem garantia da sua aposentadoria. **Tem vigilante que trabalha duas horas. Ela [empresa] não dá ajuda de custo, não dá ticket alimentação.** Por que é que eu disse que o contrato intermitente tinha que ser através de acordo com o sindicato? O PAT (programa de alimentação do trabalhador) diz que o trabalhar só tem direito se trabalhar 6 horas. Por exemplo: você pegou de 6h da manhã até 12h, você saiu, almoça em casa e vice-versa. Mas **aí colocava que a empresa botasse o ticket alimentação para esse pessoal que é intermitente. Pagasse pelo menos 50% do ticket, mas recebia qualquer coisa... por isso que o trabalho intermitente é subemprego: tem carteira assinada, recebe 2 horas por dia e não recebe nem um ticket, nenhuma ajuda de custo, nada.** A pior coisa do mundo, se você perguntar, foram duas questões: tirar a homologação do sindicato e o segundo, o contrato intermitente.

As empresas vêm aplicando hoje porque a convenção é omissa. Na convenção não tem nada... vai pra lei. **O que a gente tá tentando colocar em convenção é dizer que o trabalho intermitente é permitido, desde que seja com acordo com o sindicato.** **Aí quando chegar aqui eu vou dizer quais são os termos.** Por exemplo: “tudo bem. Você vai contratar intermitente, vai? Mas ele vai trabalhar 100 h, se ele trabalhar 90 h, vai receber 100 h. Mas se eu deixar na convenção que é com acordo... ele não vai poder fazer diferente. Porque a própria convenção já diz que tem que ser por acordo coletivo. Ele [empregador] não quer, porque ele pode dizer que: “essa cláusula eu não negocio”. Aí a gente diz que “engessou”, a negociação para... vou negociando, negociando... chega aqui, para. Aí eu tenho que parar para fazer um levantamento de quantos trabalhadores têm nessa condição para não prejudicar a maioria... você tem os dois lados! Tenho 1000 homens fazendo trabalho em Campina Grande e 50 fazendo intermitente, aí eu vou parar a negociação para atender os 50? E aí? Colocar na convenção pra ver se chega lá, pra ver se eles aceitam... colocar aqui de um forma... colocar aqui o ticket pra quem trabalha 4h... qualquer coisa para melhorar. Mas ele pode dizer que só volta a negociar se tirar aquela cláusula lá. Aí não é fácil a negociação. *Eles têm um poder de barganha muito grande: o emprego.* (Pesquisa direta, 2021, grifos nossos)

Os relatos dos entrevistados permitiram evidenciar que a adesão a essa modalidade de contratação é insignificante e até mesmo desconhecida, em alguns casos. Quanto à relevância, revelaram uniformidade de entendimento na classificação dessa modalidade como precária, incerta e insegura no tocante ao período laboral e, conseqüentemente, à remuneração.

Considerando que o Contrato Intermitente representa o objeto central desta pesquisa, passa-se, a seguir, a destacar individualmente a percepção de cada sindicato sobre o assunto:

- Sindicato dos Comerciários de Campina Grande

A categoria, segundo o representante do Sindicato dos Comerciários de Campina Grande, foi regulamentada pela Lei nº 12.790, de 14 de março de 2013 (BRASIL, 2013), que assegura aos comerciários uma jornada de trabalho determinada, de 8h/diárias e 44h/semanais ou 6h ininterruptas. Sendo assim, considerando que a jornada é volátil, a modalidade de contratação intermitente não se aplicaria aos comerciários de Campina Grande, apenas a alguns segmentos, como o do turismo e em determinadas ocasiões, uma vez que se trata de atividade de natureza sazonal.

Ocorre que, de acordo com dados estatísticos da RAIS, o setor do comércio lidera as contratações na modalidade intermitente desde 2017.

A disposição constante do § 1º do art. 3º da Lei nº 12.790 (BRASIL, 2013) prevê a possibilidade de alteração da jornada normal de trabalho somente mediante convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Considerando que a reforma trabalhista institui o princípio do Negociado sobre o Legislado, segundo o qual o que foi negociado por intermédio de acordo ou convenção prevalece sobre a lei, compreende-se que a omissão da convenção no tocante aos termos da contratação na modalidade intermitente enseja para o empregador a possibilidade de contratar nessa modalidade, porque a Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) permite.

- Sindicato dos Trabalhadores do Ensino Privado

Para o representante desse sindicato, o Contrato Intermitente representa para os trabalhadores uma submissão e um retrocesso social: um retorno à escravização. O entrevistado informa que não há previsão dessa modalidade de contratação na convenção, mas aponta a existência de relatos de trabalhadores dando conta de práticas contratuais nas quais os termos pactuados assemelham-se aos que caracterizam a contratação na modalidade intermitente. E alega, certo do que esse tipo de contratação significa e representa para o trabalhador e para a construção da identidade do ser, que por força de convenção coletiva essa prática não tem se tornado frequente. Finaliza afirmando que tem ciência de que o fato de essa modalidade de contratação não constar em convenção ou de o sindicato não ser previamente consultado nas situações em que a empresa a utilizar não constitui empecilho à sua adoção, e que a inserção da intermitência sob condições na convenção provavelmente garantiria ao sindicato a autonomia necessária para questionar qualquer aplicação contrária ao convencionado, sob pena de, caso essa inserção não aconteça, as empresas virem a adotar essa modalidade de contratação em suas escolas.

- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria do Vestuário

Em breve explanação, o representante desse sindicato afasta a possibilidade de o Contrato Intermitente ter resultado em quaisquer benefícios ao trabalhador e informa que a ausência de contratações nessa modalidade entre as categorias que representa justifica a inexistência de relatos dando conta de que a redução de custo para o empregador tenha repercutido em aumento de contratações, uma das justificativas apresentadas pelos defensores desse novo conceito de trabalho.

- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil

O entrevistado não pôde discorrer com maiores detalhes sobre esse tema a não ser afirmando que a contratação nessa modalidade consiste em opção para quem está desempregado. Mas enfatizou que o sindicato está ciente da natureza dessa modalidade de contratação e que não aceitou registrá-la em convenção na negociação anterior. E reconheceu a existência de casos em que as empresas estão aderindo a essa forma de contratação respaldadas legalmente, e que nessas situações o procedimento não necessariamente precisa constar em convenção.

- Sindicato dos Vigilantes de Campina Grande

Nessa última entrevista, o representante do sindicato afirma que o Contrato Intermitente só é benéfico para o empregador, justificando sua assertiva com a menção ao custo das pequenas empresas para manter um trabalhador em tempo integral em períodos de ociosidade.

Na continuidade, analisando a questão sob o ponto de vista do trabalhador, define a intermitência como crime, comparando-a a um processo de escravização dos tempos modernos a considerar a imprevisibilidade de convocação e, conseqüentemente, a remuneração.

Na Tabela 3, que reúne as 10 maiores ocupações, percebe-se que a função de vigilante está presente nos três exercícios. A fala do entrevistado registra a adesão das empresas a essa modalidade de contratação para estabelecer os intervalos intrajornadas e em outras situações, da qual tomou conhecimento mediante breves relatos dos vigilantes sobre as horas trabalhadas e a última convocação.

Outro detalhe que se observou diz respeito à supressão de direitos trabalhistas como o descanso semanal remunerado (DSR) e à discriminação ao trabalhador intermitente na garantia de alguns benefícios aos quais o trabalhador permanente tem direito, sendo garantido àquele unicamente o direito à remuneração pelas horas trabalhadas.

Esse aspecto assemelha-se à disposição contida na Medida Provisória (MP) nº 808/2017 (BRASIL, 2017b), que perdeu a validade por não ter sido aprovada pelo Congresso Nacional, que não autorizava o ingresso do trabalhador intermitente no Programa de Seguro-Desemprego. Nessa situação, o que diferenciava o trabalhador intermitente do trabalhador permanente para

justificar o tratamento diferenciado, se ambos atendem aos mesmos critérios para a concessão do benefício (vínculo formal, demissão involuntária, condição de desempregado, entre outros)?

Sobre a fase de negociação, o representante desse sindicato expôs algo interessante: as empresas conhecem perfeitamente as regras do Contrato Intermitente, e o interesse que manifestam na omissão dessa modalidade de contratação na convenção é o de impedir que o sindicato estabeleça condições para a sua adoção, possibilitando que continuem pactuando livremente com o trabalhador por força da lei e da previsão em acordo individual.

O entrevistado acrescenta que a decisão de não negociar é conflituosa, em decorrência do quantitativo de trabalhadores permanente e intermitente. Leva-o a indagar-se sobre o que fazer quando o patronal não aceita determinada cláusula que beneficiaria apenas uma minoria, embora a única alternativa, nessas circunstâncias, acabe sendo a capitulação, haja vista a utilização do emprego pela empresa como moeda de barganha.

Por fim, o informante afirma que a dispensa da homologação da rescisão contratual no sindicato e a possibilidade de contratação do trabalhador na modalidade intermitente, foram os elementos mais precarizantes da reforma trabalhista.

Em breve síntese dos achados da pesquisa, observa-se que a participação do Contrato Intermitente no conjunto de proposituras descritas na reforma trabalhista não foi determinante para gerar desenvolvimento de origem econômica e social, tampouco impulsionou a retomada da economia para viabilizar o mercado formal de emprego.

Essa constatação vem ao encontro da afirmação de Antunes (2020) de que o Contrato Intermitente é a antessala do desemprego.

No mesmo sentido, Filgueiras (2018) torna possível ratificar o entendimento contido nas falas dos representantes da classe dos trabalhadores sobre a redução do risco de perdas que as vagas formais por intermitência proporcionam ao empresário, que se sente seguro em assumir vínculos instáveis. Esse tipo de contrato não assegura trabalho, nem renda. É inconstante e incerto. Para além da representatividade quantitativa da intermitência no conjunto das contratações convencionais – atualmente inferior a 1% do total de admissões -, há que se analisar também a qualidade do emprego que dela deriva e os atributos pessoais dos contratados para traçar um perfil sociológico do trabalhador que aceita trabalhar nessa condição.

Em consonância com os achados, observa-se que a reforma não parece influenciar positivamente a criação de postos de trabalho ou incentivar a formalização, haja vista o número surpreendente do desemprego e da informalidade. No marco histórico brasileiro, a flexibilidade nas formas de contratação é uma característica estrutural.

O conjunto de reformas instituído na perspectiva de promover desenvolvimento não tem sido eficaz na promoção do equilíbrio das ações utilizadas pelo governo como estratégia de assegurar um potencial econômico e social ao conceito de desenvolvimento.

Para os sindicalistas, a reforma trabalhista representou um retrocesso social e um desmonte dos direitos do trabalhador. O avanço do desemprego, da desigualdade econômico-social e da miserabilidade atual reinsere o País na rota do retrocesso, rumo à condição de escravização. Nos comentários, é possível identificar que a proposição e execução de reformas não ensejará o retorno das condições socioeconômicas propícias para impulsionar o pleno emprego e empreender as transformações econômicas eficientes para estabilizar a economia e retomar a credibilidade e o estímulo ao investimento.

Considerando a argumentação presente em Filgueiras (2018), a alta concentração de renda no País é reflexo do nível de investimento. Os empresários acumulam riqueza, mas o pouco que investem não gera a produtividade esperada.

Os argumentos centrados exclusivamente na implementação de reformas como dinâmica propícia ao crescimento e desenvolvimento econômico descontrolam-se quando não se evidencia a relação de causa e efeito entre a expectativa de investimentos e as altas taxas de desempregados e de trabalhadores na informalidade. Para alguns autores e para o empresariado, o excesso de rigidez consistia em obstáculo à contratação e aos investimentos, e uma legislação mais flexível permitiria uma retomada do ciclo produtivo. No entanto, entidades públicas como o Banco Mundial reconhecem que a proteção social equilibra a relação capital *versus* trabalho, garantindo uma contratação eficiente.

Considerando que o tema é complexo e de múltiplas concepções, não é possível correlacionar e mensurar os efeitos da reforma trabalhista no mercado de trabalho. O que se supõe é que ações como valorização das exportações, investimentos de origem externa e interna, ampliação justa de crédito e distribuição de renda, além da expansão de investimentos em infraestrutura e em áreas prioritárias como saúde, educação e segurança, entre outras, são consideradas eficientes para estimular as atividades econômicas com impacto nas contratações e, conseqüentemente, um avanço no sistema de desenvolvimento econômico e social.

Nesse contexto, a reforma trabalhista pode ser compreendida como uma variável e não um elemento determinante no processo de retomada de crescimento econômico e na superação do desemprego. Em síntese, corroborando o entendimento da literatura acerca da precarização de que o processo de flexibilização reproduz o contexto de transformações e inovações que o capitalismo contemporâneo estabelece em escala global, Coll (2019) observa que as alterações

na legislação trabalhista acompanham a realidade do mercado atual: informalidade e desemprego.

Os recordes na informalidade e a desigualdade socioeconômica replicam a taxa de desempregados. Entre 2017 e 2019, houve uma moderada redução na taxa de desemprego (ocasionada também pelo trabalho precário), que oscilou de 12,7% para 11,9%, correspondendo em números absolutos a 12,6 milhões de desempregados em 2019, 400 mil a menos do que em 2017.

Entretanto, a expectativa do governo ao anunciar a necessidade de modernizar a legislação trabalhista, ancorada na geração de 2 milhões de empregos formais nos primeiros dois anos (para a modalidade intermitente – não corresponde a 1% do total das admissões), não se confirmou. Na verdade, o que ocorreu na prática foi a inversão dos rumos no mercado de trabalho: em 2019, são 11,8 milhões de trabalhadores sem carteira assinada, 600 mil a mais, em comparação a 2017. Os trabalhadores que trabalham por conta própria totalizam 24,4 milhões, contrapondo-se aos 23 milhões do ano de 2017, representando aproximadamente 41% da força de trabalho no “conjunto da informalidade” (COLL, 2019).

Para Antunes (2020), a reforma trabalhista foi a legitimação jurídica da burla. A reforma trabalhista impulsiona a informalidade diante da “precarização regulamentada” em que o neoliberalismo exacerbado justificou regulamentar mediante empregos precários e instáveis como o Contrato Intermitente.

As transformações regulamentadas a partir da reforma trabalhista, a congruência entre a compreensão dos participantes, os dados secundários obtidos em fontes oficiais como IBGE, CAGED, Dieese e demais institutos de pesquisa, e a produção científica de autores especialistas sobre os aspectos objetivos e subjetivos do mundo do trabalho, direcionam ao entendimento de que as implicações econômicas e sociais da reforma trabalhista sobre a geração de emprego e renda e a perspectiva de desenvolvimento, não resultaram no crescimento esperado. A realidade econômica do País e do trabalhador estrutura-se na gênese da escravização.

Na verdade, a reforma somente acentuou a base autocrática da relação capital *versus* trabalho, estabelecendo em lei que “o empregador escolhe quem trabalha em sua empresa, define o contrato, a remuneração, a jornada e demite se não estiver satisfeito” (COLL, 2019, p. 14).

Em frase emblemática sobre a terceirização, Antunes (2017) descreve a condição social da classe trabalhadora atual: “Na escravidão o trabalhador era vendido. Na terceirização, ele é alugado”.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O conjunto de reformas estruturantes anunciadas e já executadas pelo governo do Poder Executivo consiste em estratégias institucionais adotadas com o propósito de restabelecer o equilíbrio fiscal e o desenvolvimento econômico. A reforma trabalhista estava na agenda administrativa do ex-presidente Michel Temer como pauta prioritária de interesse unilateral: o empresariado.

Os argumentos e as manifestações acerca de um projeto de lei que flexibilizasse a jornada e a remuneração dos trabalhadores alcançavam as atribuições do sistema econômico atual. O avanço exponencial da tecnologia, os padrões de consumo e de competitividade reestruturaram o desenvolvimento socioeconômico que integra a dinâmica conduzida pelo capitalismo contemporâneo.

Na tentativa de contornar as desigualdades internacionalizadas e as adversidades estruturantes, as reformas políticas de cunho neoliberal propõem a abertura e a desregulamentação das economias nos ditames do sistema econômico e da política capitalista mundial.

Ao promover a “modernização trabalhista”, a legislação regulamentada pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) promoveu um processo precarizado de flexibilização em que os principais sujeitos - a classe trabalhadora e os sindicatos representativos dessa classe - fossem incluídos em um padrão de organização em que prevalecem as condições funcionais estabelecidas pelo empregador.

A reforma trabalhista foi instituída com a justificativa de que as normas contidas na CLT (BRASIL, 1943) estavam ultrapassadas, dificultavam a relação trabalhista e oneravam a folha de pagamento com as contratações e demissões. Com a proposta de gerar 2 milhões de empregos em dois anos, o que se pôde constatar é que desde a sua vigência, ou seja, de 2017 a 2019, o saldo proveniente da criação de empregos não atingiu 1.200.000 (um milhão, duzentos mil), considerando também os contratos precários. Portanto, não foi a flexibilização combinada com a desregulamentação trabalhista que determinou o preenchimento das vagas ofertadas no mercado de trabalho.

A esse resultado, acrescenta-se um saldo alarmante de trabalhadores na informalidade (trabalhadores que trabalham por conta própria e os que trabalham sem carteira assinada). Em 2019, o Brasil atingiu o total de aproximadamente 39 milhões de trabalhadores na informalidade. Desigualmente remunerado e desassistido de proteção social, a situação desses trabalhadores reflete sobre a arrecadação pública que sofre reduções em sua base de custeio e

consequentemente gera um desequilíbrio fiscal, comprometendo a reaplicação dos recursos em investimentos públicos e o desenvolvimento de programas e ações à sociedade, inclusive aos mais vulneráveis.

A introdução do Contrato Intermitente nas alterações da legislação trabalhista proposta pela reforma trabalhista consolidou o conceito de flexibilização e de precarização. Sem garantias de trabalho e de remuneração, a modalidade estimula a contratação ao proporcionar maior liberdade na gestão da força de trabalho. Conforme dados do CAGED, a modalidade intermitente representa menos de 1% do total das demais contratações, percentual considerado ainda irrisório.

Sendo assim, na perspectiva de compreender a funcionalidade do Contrato Intermitente na cidade de Campina Grande e a repercussão socioeconômica da reforma trabalhista, a oitiva dos representantes da categoria da classe trabalhadora foi essencial, possibilitando que se constatasse que a implementação da reforma trabalhista, assim como suas novas modalidades, não foi eficaz na reativação da economia e não há evidências de ampliação no número de empregos formais associada à atual regulamentação trabalhista, como também, não evidenciaram nenhuma perspectiva de desenvolvimento, ao ressaltarem que a geração de emprego e renda são fatores que caracterizam desenvolvimento e que atual legislação promoveu condições que favoreceram a classe patronal (ao maximizar o lucro como estratégia de flexibilização), restando aos trabalhadores, poucas possibilidades de mudanças sobre as atuais relações de trabalho.

Dessa forma, as contratações que ocorreram após a vigência da lei em estudo não se correlacionam com as mudanças atribuídas na legislação trabalhista. Os órgãos oficiais que analisam os principais indicadores sociais não mensuram qualquer progresso com as referidas alterações.

Em análise local, ainda que a cidade de Campina Grande seja considerada um importante polo tecnológico, com empresas de base tecnológica, universidades e instituições com potencial científico como a Fundação PaqTcPB, percebe-se uma cidade com muitas desigualdades e com um histórico de atividades informais. Os dados limitados do governo não evidenciam um cenário positivo. A partir da fala dos depoentes pôde-se constatar que não há perspectiva de desenvolvimento com as atuais mudanças institucionais. E como seria possível vislumbrar um novo cenário nas relações empregatícias se a “excessiva” rigidez da CLT era empecilho para as contratações e as atuais formas de flexibilização são ineficazes?

Espera-se que o governo consiga contornar, urgentemente, a crítica situação do desemprego no País propondo medidas eficientes, uma vez que, a atual reforma e as próximas

(programas de incentivo ao primeiro emprego e reinserção) em debate, intensificam o conceito de flexibilização no contexto de precarização e não mantêm o trabalhador no mercado de trabalho, o que só faz acentuar os desafios do País em inserir uma população economicamente ativa no âmbito das políticas públicas de emprego e renda que sejam determinantes no combate ao crescente contingente de desempregados, subocupados, desalentados e informais.

REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 1988.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2011.

ANTUNES, Ricardo. Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil. **Estud. av.**, São Paulo, v. 28, n. 81, p. 39-53, jun. 2014. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0103-4014201400020004>. Acesso em: 6 ago. 2020.

ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho? Vinte anos depois... [Entrevista concedida a] NOGUEIRA, Cláudia Mazzei; SILVA, Maria Liduína de Oliveira e. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 124, p. 773-799, out./dez. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sssoc/a/RZSyCv5F8dfQZrydPkDJc4w/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 12 ago. 2020.

ANTUNES, Ricardo. Nova legislação: as mudanças da reforma trabalhista intensificarão a insegurança. “Na escravidão o trabalhador era vendido. Na terceirização ele é alugado.” [Entrevista concedida a] **Carta Capital**, São Paulo, ano 23, n. 952, p. 38-40, 17 maio 2017. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/201cna-escravidao-o-trabalhador-era-vendido-na-terceirizacao-ele-e-alugado201d/>. Acesso em: 4 ago. 2020.

ANTUNES, Ricardo. O proletário digital na era da reestruturação permanente do capital. [Entrevista concedida a] Patrícia Fachin. **Revista IHU**, São Leopoldo, 21 ago. 2018a. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/582010-o-proletario-digital-na-era-da-reestruturacao-permanente-do-capital-entrevista-especial-com-ricardo-antunes%201>. Acesso em: 23 jun. 2020.

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

ARAÚJO, Ricardo Aparecido de. O sistema confederativo sindical brasileiro e a controvertida posição ocupada pelas centrais sindicais. **JUS**, dez. 2015. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/45500/o-sistema-confederativo-sindical-brasileiro-e-a-controvertida-posicao-ocupada-pelas-centrais-sindicais>. Acesso em: 1º jul. 2020.

BALESTRO, Moisés Villamil; MARINHO, Danilo Nolasco Cortes; WALTER, Maria Inez Machado Telles. Seguro-desemprego no Brasil: a possibilidade de combinar proteção social e melhor funcionamento do mercado de trabalho. **Soc. estado**, Brasília, v. 26, n. 2, p. 185-208, maio/ago. 2011. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-69922011000200010>.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Tradução Luís Antero Reto, Augusto Pinheiro. 3. reimp. da 1. ed. São Paulo: Edições 70, 2016.

BERNARDES, Denis de Mendonça. Notas sobre a formação social do Nordeste. **Lua Nova**: Revista de Cultura e Política, São Paulo, n. 71, p. 41-79, 2007. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-64452007000200003>.

BÍBLIA Sagrada. **Contendo o Velho e o Novo Testamento**. Reedição da versão do Padre Antônio Pereira de Figueiredo. Padre Santos Farinha (org.). Edição aprovada pelo Eminentíssimo Senhor D. Carlos Carmelo de Vasconcelos Motta. DD. Cardeal Arcebispo de São Paulo. São Paulo: Editora das Américas, 1950. v. 1.

BONAVIDES, Paulo. A evolução constitucional do Brasil. **Estud. av.**, São Paulo, v. 14, n. 40, p. 153-176, jul. 2000. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0103-40142000000300016>.

BRASIL. **Decreto, nº 10.410, de 30 de junho de 2020**. Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/decreto/D10410.htm. Acesso em: 14 nov. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 19.433, de 26 de novembro de 1930**. Cria uma Secretaria de Estado com a denominação de Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 1930. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19433-26-novembro-1930-517354-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 1º jul. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 19.671A, de 4 de fevereiro de 1931**. Dispõe sobre a organização do Departamento Nacional, do Comércio, criado pelo decreto n. 19.667, de 4 de fevereiro de 1931. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 1930. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D19671A.htm. Acesso em: 1º jul. 2020.

BRASIL. [Constituição (1934)]. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934)**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020a]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 1º jul. 2020.

BRASIL. [Constituição (1937)]. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020b]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. Acesso em: 1º jul. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação ds Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 jul. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 9.666, de 28 de agosto de 1946**. Dá nova redação ao art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1946. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del9666.htm. Acesso em: 10 jun. 2020.

BRASIL. [Constituição (1946)]. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil (de 18 de setembro de 1946)**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020c]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 1º jul. 2020.

BRASIL. **Lei nº 3.692, de 15 de dezembro de 1959**. Institui a Superintendência do Desenvolvimento do Nordeste e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1959. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVil_03/LEIS/1950-1969/L3692.htm. Acesso em: 10 jun. 2020.

BRASIL. [Constituição (1967)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020d]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm. Acesso em: 1º jul. 2020.

BRASIL. **Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973**. Estatui normas reguladoras do trabalho rural. Brasília, DF: Presidência da República, 1973. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5889.htm. Acesso em: 1º jul. 2020.

BRASIL. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1973a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 20 jun. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 73.626, de 12 de fevereiro de 1974**. Aprova Regulamento da Lei número 5.889, de 8 de junho de 1973. Brasília, DF: Presidência da República, 1974b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/D73626.htm#:~:text=%C2%A7%201%C2%BA%20Ser%C3%A1%20obrigat%C3%B3ria%2C%20em,computados%20na%20dura%C3%A7%C3%A3o%20do%20trabalho. Acesso em: 1º jul. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 1.535, de 13 de abril de 1977**. Altera o Capítulo IV do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a Férias, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1977. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del1535.htm. Acesso em: 1º jul. 2020.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020e]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 1º jul. 2020.

BRASIL. **Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990**. Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7998.htm. Acesso em: 15 maio 2020.

BRASIL. **Lei nº 9.715, de 25 de novembro de 1998**. Dispõe sobre as contribuições para os Programas de Integração Social e de Formação do Patrimônio do Servidor Público – PIS/PASEP, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9715.htm#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20as%20contribui%C3%A7%C3%B5es%20para,PASEP%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A2ncias. Acesso em: 14 jun. 2020.

BRASIL. **Lei Complementar nº 128, de 19 de dezembro de 2008**. Altera a Lei Complementar no 123, de 14 de dezembro de 2006, altera as Leis nos 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, 8.029, de 12 de abril de 1990, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp128.htm. Acesso em: 15 jul. 2020.

BRASIL. **Lei nº 12.790, de 14 de março de 2013.** Dispõe sobre a regulamentação do exercício da profissão de comerciário. Brasília, DF: Presidência da República, 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112790.htm. Acesso em: 15 jul. 2020.

BRASIL. **Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015.** Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm. Acesso em: 15 jun. 2020.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 6.787, de 23 de dezembro de 2016** [Transformado na Lei Ordinária 13467/2017]. 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. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2016. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>. Acesso em: 2 jul. 2020.

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 nº 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. Brasília, DF: Presidência da República, 2017a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 2 jul. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 2017b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm. Acesso em: 2 jul. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1.058, de 27 de julho de 2021.** Altera a Lei nº 13.844, de 18 de junho de 2019, para criar o Ministério do Trabalho e Previdência, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2021. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1058.htm#art1>. Acesso em: 10 ago. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.806/DF.** Ação direta de inconstitucionalidade. Direito do trabalho. Lei 13.467/2017. Reforma trabalhista. Contrato intermitente. Contribuição Sindical. Preliminar. Ausência de impugnação do complexo normativo do regime jurídico do contrato intermitente. Extinção do processo. Fim da obrigatoriedade da contribuição sindical. Modalidade de trabalho intermitente. Constitucionalidade dos institutos examinada, respectivamente, nos pareceres ofertados nas ações diretas de inconstitucionalidade 5794 e 5826. Requerente: Confederação Nacional dos Trabalhadores na Atividade Profissional dos Empregados na Prestação de Serviços de Segurança Privada, de Monitoramento, de Ronda Motorizada e de Controle Eletroeletrônico e Digital – CONTRASP. Requerido: Presidente da República e Congresso Nacional. Relator:

Min. Edson Fachin, 27 de junho de 2018. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=314728906&ext=.pdf>. Acesso em: 26 jun. 2010.

BRASIL. Lei nº 13.844, de 18 de junho de 2019. Estabelece a organização básica dos órgãos da Presidência da República e dos Ministérios; altera as Leis nºs 13.334, de 13 de setembro de 2016, 9.069, de 29 de junho de 1995, 11.457, de 16 de março de 2007, 9.984, de 17 de julho de 2000, 9.433, de 8 de janeiro de 1997, 8.001, de 13 de março de 1990, 11.952, de 25 de junho de 2009, 10.559, de 13 de novembro de 2002, 11.440, de 29 de dezembro de 2006, 9.613, de 3 de março de 1998, 11.473, de 10 de maio de 2007, e 13.346, de 10 de outubro de 2016; e revoga dispositivos das Leis nºs 10.233, de 5 de junho de 2001, e 11.284, de 2 de março de 2006, e a Lei nº 13.502, de 1º de novembro de 2017. Brasília, DF: Presidência da República, 2019a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Lei/L13844.htm. Acesso em: 5 jun. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019. Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica; estabelece garantias de livre mercado; altera as Leis nºs 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), 6.404, de 15 de dezembro de 1976, 11.598, de 3 de dezembro de 2007, 12.682, de 9 de julho de 2012, 6.015, de 31 de dezembro de 1973, 10.522, de 19 de julho de 2002, 8.934, de 18 de novembro 1994, o Decreto-Lei nº 9.760, de 5 de setembro de 1946 e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; revoga a Lei Delegada nº 4, de 26 de setembro de 1962, a Lei nº 11.887, de 24 de dezembro de 2008, e dispositivos do Decreto-Lei nº 73, de 21 de novembro de 1966; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2019b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Lei/L13874.htm#art15. Acesso em: 2 jul. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.982, de 2 de abril de 2020. Altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, para dispor sobre parâmetros adicionais de caracterização da situação de vulnerabilidade social para fins de elegibilidade ao benefício de prestação continuada (BPC), e estabelece medidas excepcionais de proteção social a serem adotadas durante o período de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19) responsável pelo surto de 2019, a que se refere a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Brasília, DF: Presidência da República, 2020a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/113982.htm. Acesso em: 25 jul. 2020.

BRASIL. Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nºs 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2020b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm. Acesso em: 25 jul. 2020.

BRASIL. Governo Federal. Portal do Empreendedor. Quais são seus direitos e obrigações? [2020f]. Disponível em: <https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/empreendedor/quero-ser-mei/direitos-e-obrigacoes>. Acesso em: 26 jun. 2020.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. A crise financeira global e depois: um novo capitalismo? **Novos estud. CEBRAP**, São Paulo, ed. 86, v. 29, n. 1, p. 49-73, mar. 2010. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0101-33002010000100003>.

CABRAL, Milton Bezerra. **Geoeconomia da Paraíba**: condicionantes para o desenvolvimento sustentável. Campina Grande: Eduepb, 2016.

CAMPOS, Alfredo. Trabalho, qualificação, poder e precariedade: uma abordagem dinâmica à estruturação dos modelos produtivos, a partir de um estudo de caso da profissão científica. **Sociologia**, Porto, v. 25, p. 11-32, 2013. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/4265/426539988002.pdf>. Acesso em: 18 maio 2020.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. **Mercado de Trabalho**, Brasília, v. 63, p. 81-94, out. 2017. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%c3%a3o.pdf. Acesso em: 25 jun. 2020.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. 5. ed. Petrópolis: Vozes, 2005.

COLL, Liana. Aumento da miséria extrema, informalidade e desigualdade marcam os dois anos da Reforma Trabalhista. **Jornal da Unicamp**, São Paulo, 6 nov. 2019. Disponível em: <https://www.unicamp.br/unicamp/ju/noticias/2019/11/11/aumento-da-miseria-extrema-informalidade-e-desigualdade-marcam-os-dois-anos>. Acesso em: 1º ago. 2020.

COLOMBI, Ana Paula Fregnani. As centrais sindicais e a reforma trabalhista: enfrentamentos e dificuldades. **Tempo Social**, São Paulo, v. 31, n. 3, p. 217-236, set./dez. 2019. DOI: <https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2019.152129>. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ts/article/view/152129>. Acesso em: 15 out. 2020.

COSTA, Dilvair José da. A natureza jurídica da convenção coletiva. **Revista da Faculdade de Direito UFMG**, Belo Horizonte, n. 18, 1976.

CRUZ NETO, Otávio. O trabalho de campo como descoberta e criação. In: MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. 16. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2000. p. 51-66.

CUNHA JUNIOR, José Roberto de Araújo. Considerações sobre o futuro do trabalho, desemprego e trabalho decente. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) (org.). **Futuro do trabalho no Brasil**: perspectivas e diálogos tripartites. Brasília, DF: OIT Brasil, [2019]. p. 24-25. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_626908.pdf. Acesso em: 12 nov. 2019.

DIAS, Jefferson Aparecido; SILVA, Tiago Nunes da. A reforma trabalhista como mecanismo de reestruturação da economia brasileira. **Meritum**, Belo Horizonte, v. 12, n. 2, p. 1-12, jul./dez. 2017. DOI: <https://doi.org/10.46560/meritum.v12i2.5313>. Disponível em: <http://revista.fumec.br/index.php/meritum/article/view/5313>. Acesso em: 15 jun. 2020.

DINIZ, Clélio Campolina. Celso Furtado e o desenvolvimento regional. **Nova Economia**, Belo Horizonte, v. 19, n. 2, p. 227-249, maio/ago. 2009. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0103->

63512009000200001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/neco/a/5HDgfpbLkc7kymBT7d7nDDv/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 15 jun. 2020.

DRUCK, Graça. Antecedentes e impactos da aprovação da Lei da Reforma Trabalhista [Entrevista concedida a] **Observatório de Análise Política em Saúde**, 21 set. 2018. Disponível em: <https://www.analisepoliticaemsaude.org/oaps/noticias/770df1180da8cc71cf385b899daafda7/>. Acesso em: 2 jul. 2020.

DUARTE, Adauto. **Relações do trabalho presente e futuro**: competitividade, geração de emprego e renda. São Paulo: LTR, 2017.

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DO ESTADO DO PARANÁ. Fetraconspar. **A classe operária vai à CLT**. [2020]. Disponível em: http://fetraconspar.org.br/01backup/index.php?option=com_content&view=article&id=23960:a-classe-operaria-vai-a-clt-artigo-de-ricardo-antunes&catid=170:trabalho&Itemid=86. Acesso em: 17 jun. 2020.

FERNANDES, Adriana. **Guedes quer contrato de trabalho por hora e sem FGTS e contribuição ao INSS**. 2020. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/estado-conteudo/2020/07/03/verde-amarela-simplifica-contratacao.htm>. Acesso em: 7 jul. 2020.

FERRAZ, Ana Targina Rodrigues. Movimentos sociais no Brasil contemporâneo: crise econômica e crise política. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 135, p. 346-363, maio/ago. 2019. DOI: <https://doi.org/10.1590/0101-6628.182>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ssoc/a/Q8RDj8sWYg5RSZCBBPLdwTr/?lang=pt>. Acesso em: 15 jun. 2020.

FERREIRA, Giovana Carneiro Pires. **Crise do financiamento do ensino superior**: o caso da universidade estadual da Paraíba na vigência da lei nº 7.643/2004. 2018. 176 p. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Regional) – Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2018.

FONSECA, Pedro Cezar Dutra; SALOMÃO, Ivan Colangelo. O sentido histórico do desenvolvimentismo e sua atualidade. **Revista de Economia Contemporânea**, Porto Alegre, n. especial, p. 1-20, 2017.

FREITAS JUNIOR, Antonio Rodrigues de. O trabalho à procura de um direito: crise econômica, conflitos de classe e proteção social na modernidade. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 28, n. 81, p. 69-93, 2014. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/eav/article/view/83895/86742>. Acesso em: 15 jul. 2020.

FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS. Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil. **A Era Vargas: dos anos 20 a 1945**. Rio de Janeiro, RJ: FGV/CPDOC, 2019?

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GODOY, Arilda Schmidt. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 3, p. 20-29, maio/jun. 1995. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-75901995000300004>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/ZX4cTGrqYfVhr7LvVyDBgdb/?lang=pt>. Acesso em: 24 maio 2020.

GOHN, Maria da Glória. Movimentos sociais na contemporaneidade. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 47, p. 333-361, maio/ago. 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/vXJKXcs7cybL3YNbDCkCRVp/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 26 abr. 2020.

GOLDENBERG, Mirian. **A arte de pesquisar**: como fazer pesquisa qualitativa em Ciências Sociais. Rio de Janeiro: Record, 2009.

GOMES, Romeu. A análise de dados em pesquisa qualitativa. *In*: MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. 16. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2000. p. 67-80.

HAGUETTE, Teresa Maria Frota. **Metodologias qualitativas na Sociologia**. 8. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2001.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 2016.

VILLATORE, Marcos Antonio César; HASTREITER, Michele Alessandra. As diretrizes da OCDE para empresas transnacionais e o direito do trabalho: a pessoa humana como prioridade na busca pelo desenvolvimento. **Revista do Direito Público**, Londrina, v. 9, n. 3, set./dez. 2014

HERMANSON, Marcos. “Trabalho precário, intermitente, é a antessala do desemprego”, diz Ricardo Antunes. **Brasil de fato**, São Paulo, 29 abr. 2019. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2019/04/29/trabalho-precario-intermitente-e-a-antessala-do-desemprego-diz-ricardo-antunes>. Acesso em: 8 jul. 2020.

KECK, Margareth E. **PT - A lógica da diferença**: o partido dos trabalhadores na construção da democracia brasileira. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2010. *E-book*.

KREIN, José Dari. Neoliberalismo e reforma trabalhista. **Rev. Sociol. Polit.**, Curitiba, v. 16, n. 30, jun. 2008. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-44782008000100020>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsocp/a/4fVjPV4bTSnKYMjMHSgDGxw/?lang=pt>. Acesso em: 26 jun. 2020.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social**, São Paulo, v. 30, n. 1, p. 77-104, abr. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ts/a/WBdDjRLGTC5XffZDqPThnbs/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 26 jun. 2020.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org.). **Reforma trabalhista no Brasil**: promessas e realidade. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019a.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. As reformas trabalhistas: promessas e impactos na vida de quem trabalha. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 225-229, maio/ago. 2019b. DOI: <https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.33188>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/JYGZHWpXz5yr8cf4dvM9kFj/?lang=pt>. Acesso em: 25 out. 2020.

LACERDA, Luana Pereira; MARINO, Lúcia Helena Fazzane de Castro. A evolução do direito do trabalho como um direito fundamental e os reflexos da globalização. **Regrad**, São Paulo, v. 10, n. 1, p. 259-284, out. 2017. Acesso em: 26 jun. 2020.

LIMA, Márcia; PRATES, Ian. Emprego doméstico e mudança social: reprodução e heterogeneidade na base da estrutura ocupacional brasileira. **Tempo Social**, São Paulo, v. 31, n. 2, p. 149-171, maio/ago. 2019. DOI: <https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2019.149291>. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ts/article/view/149291/154876>. Acesso em: 26 jun. 2020.

LOPES, Marcus. Antes da CLT, país já tinha leis trabalhistas; a primeira é do século 19. UOL Economia, 13 jul. 2017. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2017/07/13/antes-da-clt-pais-ja-tinha-leis-trabalhistas-a-primeira-e-do-seculo-19.htm>. Acesso em: 17 jun. 2020.

LUNA, Jucelino Pereira; OLIVEIRA, Roberto Vêras de. **A nova reprodução do trabalho precário e os mototaxistas de Campina Grande**. Campina Grande: Eduepb, 2014. *E-book*.

LUZ, Alex Faverzani; SANTIN, Janaína Rigo. As Relações de trabalho e sua regulamentação no Brasil a partir da Revolução de 1930. **História São Paulo**, São Paulo, dez. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/his/a/LXDGpSzFJkdChnYwq8bdkkL/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 22 nov. 2020.

MARCELINO, Paula. Sindicalismo e neodesenvolvimentismo: analisando as greves entre 2003 e 2013 no Brasil. **Tempo Social**, São Paulo, v. 29, n. 3, p. 201-227, dez. 2017. DOI: <https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2017.125952>. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ts/article/view/125952>. Acesso em: 20 set. 2020.

MARINHO, Josilene Félix; OLIVEIRA, Roberto Vêras de. **A experiência da comissão municipal de emprego de Campina Grande como espaço de participação e controle sociais**. Campina Grande: Eduepb, 2014. *E-book*.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Fundamentos de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MATTAR, Fauze Najib. **Pesquisa de marketing: metodologia e planejamento**. São Paulo: Atlas, 1999. v. 1.

MATTOSO, Jorge. Tecnologia e emprego: uma relação conflituosa. **São Paulo Perspec.**, São Paulo, v. 14, n. 3, jul. 2000. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-88392000000300017>.

MELEU, Marcelino; MASSARO, Alessandro Langlois. O papel da O.I.T. frente aos desafios do mercado. **Direito & Práxis**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 31, p. 2074-2105, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2017/19473>. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rdp/a/zmjv_cLQ8j7PfSvhSPHkWLzK/abstract/?lang=pt. Acesso em: 20 set. 2020.

MELO, Tarso de. Ricardo Antunes e o proletariado em tempos de pandemia. **Cult**, São Paulo, 3 abr. 2020. Disponível em: <https://revistacult.uol.com.br/home/o-proletariado-em-tempos-de-pandemia/>. Acesso em: 3 jul. 2020.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. Ciência, técnica e arte: o desafio da pesquisa social. *In*: MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. 16. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2000. p. 9-30.

MIRANDA, Fernando Silveira Melo Plentz. Lutas de lasses e inserção social. **Direito, Justiça e Cidadania**, São Roque, v. 4, n. 1, p. 1-16, 2013.

MOTA, Leonardo de Araújo e. O novo desenvolvimento e a questão social na atualidade. **Polêm!ca**, v. 15, n. 2, p. 1-12, set. 2015. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/polemica/article/view/17836/13246>. Acesso em: 15 jul. 2020.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 15 maio 2020.

NASCIMENTO, Diandra Rodrigues. Abordagem sobre a reforma trabalhista: aspectos jurídicos da flexibilização e desregulamentação da legislação laboral no Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região**, Belo Horizonte, v. 64, n. 97, p. 107-125, jan./jun. 2018. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/40446>. Acesso em: 25 jul. 2020.

OLIVEIRA, Roberto Verás de *et al.* **As novas tendências da qualificação profissional e o Senai da Paraíba**. Campina Grande, 2014. *E-book*.

OLIVEIRA, Roberto Vêras de. Trabalho Intermitente: a que veio? Para onde vai? **Remir Trabalho**, São Paulo, 6 maio 2020. Disponível em: <http://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/blog>. Acesso em: 18 jun. 2020.

ORNELLAS, Thuê Camargo Ferraz de; MONTEIRO, Maria Inês. Aspectos históricos, culturais e sociais do trabalho. **Rev. Bras. Enferm.**, Brasília, v. 59, n. 4, p. 552-555, jul./ago. 2006. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-71672006000400015>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben/a/HqyzDDq4GTJRvYmjJkMwqcq/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 15 jun. 2020.

OTTONI, Júlia Dias. A igualdade constitucional entre empregados rurais e urbanos: a dificuldade de adequação do empregado rural aos preceitos da CLT. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 20, n. 4375, 24 jun. 2015. ISSN 1518-4862, Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/33356/a-igualdade-constitucional-entre-empregados-rurais-e-urbanos>. Acesso em: 31 ago. 2021.

PASSOS, Saionara da Silva; LUPATINI, Márcio A contrarreforma trabalhista e a precarização das relações de trabalho no Brasil. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 23, n. 1, p. 132-142, jan./abr. 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/1982-02592020v23n1p132>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/qVVvQN4Wg5Zx8937PxmTGVp/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 15 out. 2020.

PEREIRA, William Eufrásio Nunes. Origem da urbanização de um entreposto comercial nordestino: o caso de Campina Grande. **Revista Tomo**, São Cristovão, v. 01, n. 5, pp. 153-180, out. 2004.

PEREIRA, William Eufrásio Nunes. **Reestruturação do setor industrial e transformação do espaço urbano de Campina Grande-PB a partir dos anos 90**. Natal: EDUFRN, 2016. *E-book*.

PITTA, Guilherme Benjamin Brandão; CASTRO, Aldemar Araújo. A pesquisa científica. **Jornal Vascular Brasileiro**, Porto Alegre, v. 5, n. 4, p. 243-244, dez. 2006. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1677-54492006000400001>.

RAMALHO, Ângela Maria Cavalcanti; LULA, Waltimar Batista Rodrigues; RAMOS, Nerize Laurentino. Economia solidária e trabalho: novas perspectivas e relações sociais no capitalismo contemporâneo. *In*: MOTA, Leonardo de Araújo e (org.). **Capitalismo contemporâneo: olhares multidisciplinares**. Campina Grande, PB: Eduepb, 2014, p. 239-260. Acesso em: 08 nov. 2020

RIGOLETTO, Tomás; PÁEZ, Carlos Salas. As experiências internacionais de flexibilização das leis trabalhistas. *In*: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos Santos (orgs). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2018, p. 186-208. Acesso em: 11 nov. 2020.

ROBI FILHO, Ilton Norberto. Constituição mexicana de 1917 e os avanços dos direitos sociais no Brasil. **Cuestiones constitucionales**, México, v. 36, p. 361-363, jan./jun. 2017. Disponível em: <https://www.scielo.org.mx/pdf/cconst/n36/1405-9193-cconst-36-361.pdf> Acesso em: 15 jun. 2020.

ROCHA, Cláudio Janotti da; MELO, *Francisco Matheus Alves*. A reforma trabalhista e o empregado intermitente: instrumento de precarização dos direitos trabalhistas. **Teoria Jurídica Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 1, p. 34-61, jan./jun. 2019. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/23689/17993>. Acesso em: 15 jul. 2020.

ROCHA, Euda Kaliani Gomes Teixeira; PINTO, Francinaldo do Monte. O desafio conceitual do trabalho doméstico à psicologia do trabalho. **Revista de Psicologia**, Niterói, v. 30, n. 2, p. 145-153, maio/ago. 2018. DOI: <https://doi.org/10.22409/1984-0292/v30i2/5874>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/fractal/a/4XNdKnpSVYKWhHdkQb8g6Xt/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 15 jun. 2020.

RODRIGUES, Leôncio Martins. **Trabalhadores, sindicatos e industrialização**. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2009. *E-book*.

RUDIO, Franz Victor. **Introdução ao projeto de pesquisa científica**. 34. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.

SAAD ADVOCACIA. **Tabela das ADINS: Reforma Trabalhista**. 2020. Disponível em: <https://www.saadadvocacia.com.br/publicacoes/noticias/69-tabela-das-adins-reforma-trabalhista>. Acesso em: 8 jul. 2020.

SANTOS, João Bosco Feitosa dos. **O avesso da maldição do Gênesis: a saga de quem não tem trabalho**. São Paulo: Annablume; Fortaleza: Secretaria da Cultura e Desporto do Governo do Estado do Ceará, 2000.

SANTOS, Nathalia Marbly Miranda. **Uma leitura do trabalho intermitente implementado pela lei n. 13.467/2017 à luz dos referenciais teóricos sobre os sentidos da flexibilidade.** 2018. 74 f. Monografia (Graduação em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2018.

SANTOS, Tania Steren dos. Globalização e exclusão: a dialética da mundialização do capital. **Sociologias**, n. 6, p. 170-198, jul./dez. 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/3ZxzcsL7YLskmzn8yLFyCDy/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 15 jul. 2020.

SASTRE, Cristiane Fraga da Silveira. **Flexibilização e reforma trabalhista: histórias de vida de trabalhadores da enfermagem.** 2019. 105 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2019. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/197853/001098286.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 8 jul. 2020.

SAVIANI, Hermógenes Filho. A era Vargas: desenvolvimentismo, economia e sociedade. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 22, n. 3, p. 855-860, 2013.

SCHEIFER, Camila Escorsin. **A reforma trabalhista e a (des)construção do Direito do Trabalho no Brasil: uma análise da conjuntura da aprovação da Lei 13.467/2017.** 2019. 210 p. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas) – Universidade Estadual de Ponta Grossa, Ponta Grossa, 2019. Disponível em: <https://tede2.uepg.br/jspui/bitstream/prefix/2773/1/Camila%20Escorsin.pdf>. Acesso em: 8 jul. 2020.

SCHERER, Clóvis. **O trabalho decente nas cadeias globais de valor: considerações sobre implicações, possibilidades e desafios.** In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (org.). **Futuro do Trabalho no Brasil: perspectivas e diálogos tripartites.** 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_626908.pdf. Acesso em: 2 jul. 2020.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo.** 14. ed. Rio de Janeiro: Record, 2009.

SILVA JUNIOR, Geraldo Francisco da. **A dinâmica do mercado de trabalho formal em Campina Grande-PB nos anos 90.** 2003. 181 f. Dissertação (Mestrado em Economia Rural e Regional) - Universidade Federal de Campina Grande, Campina Grande, 2003.

SILVEIRA, Regina Paula Silva da. **(Re)lendo "História de Campina Grande" de Elpídio de Almeida: uma construção histórica da "grande" campina.** 2014. 122 p. Dissertação (Mestrado em História) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2014. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/bitstream/123456789/19730/1/ReginaPaulaSilvaDaSilveira DISSERT.pdf>. Acesso em: 26 maio 2020.

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO, HOTELEIROS E SIMILARES. **Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2020.** 2019. Disponível em: <http://www.sindcampina.com.br/pdf/7ba66f837b7e00f8a122a116eea76588.pdf>. Acesso em: 29 jan. 2021.

SINGER, André. Brasil, junho de 2013: classes e ideologias cruzadas. **Novos estudos Cebrap**, São Paulo, n. 97, p. 22-40, out. 2013. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0101-33002013>

000300003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/nec/a/6WV7TBcKVrbZDdb7Y8mFVZp/?lang=pt>. Acesso em: 29 jan. 2021.

STANDING, Guy. O precariado e a luta de classes. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, Coimbra, n. 103, p. 9-24, fev. 2014. DOI: <https://doi.org/10.4000/rccs.5521>. Disponível em: <https://journals.openedition.org/rccs/5521>. Acesso em: 25 jul. 2020.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira *et al.* **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. Campinas: Unicamp/IE/Cesit, 2017. *E-book*.

TRABALHO. *In*: DICIONÁRIO Etimológico: etimologia e origem das palavras. Lisboa: 7Graus, 2020. Disponível em: <https://www.dicionarioetimologico.com.br/trabalho/>. Acesso em: 10 maio 2020.

TRIGO, Natália Ferreira. Rotatividade no mercado de trabalho e incentivos do arcabouço institucional brasileiro. **Departamento de Economia da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-RJ)**, 2018. Disponível em: http://www.puc-rio.br/pibic/relatorio_resumo_2018/relatorios_pdf/ccs/ECO/ECO-Nat%C3%A1lia%20Ferreira%20Trigo.pdf. Acesso em: 28 jun. 2020.

VERGARA, Sylvia Constant. **Pesquisa qualitativa em administração**. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2004.

APÊNDICE A – ROTEIRO ENTREVISTA



Universidade Estadual da Paraíba – UEPB
Pró - Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa
Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional
Mestrado em Desenvolvimento Regional

Título: Reforma trabalhista e desenvolvimento regional: funcionalidades do contrato intermitente na cidade de Campina Grande/PB

Linha de Pesquisa: Estado, Planejamento, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional

Mestranda: Vilani S. da Silva

Roteiro - Entrevista semiestruturada

- 1) Qual a sua opinião acerca das mudanças promovidas pela Reforma Trabalhista na CLT com a Lei nº 13.467/2017?
- 2) Houve a participação dos sindicatos ou de outra entidade representativa da classe trabalhadora que pudesse debater ativamente e com o devido esclarecimento jurídico sobre as implicações causadas pela recente Reforma Trabalhista?
- 3) No seu ponto de vista, quais os aspectos positivos e negativos da Reforma Trabalhista?
- 4) Durante o processo de negociação coletiva ou em outro momento, os empresários citaram a Reforma Trabalhista? Eles conseguem propor algo que adeque às cláusulas já estabelecidas na convenção sobre alguma regra implementada?
- 5) Sobre o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical e a dispensa da homologação da rescisão contratual, qual a repercussão dessas mudanças para o sindicato?
- 6) Quanto à homologação e quitação integral das verbas trabalhistas (caso não seja efetuada diretamente no sindicato) o sindicato tem recebido denúncias de contestação?
- 7) Com relação às ações judiciais, em virtude das novas regras estabelecidas, como por exemplo ao pagamento de honorários de sucumbência e o benefício da gratuidade, os sindicatos perceberam uma diminuição nas reclamações trabalhistas?
- 8) Quanto às mudanças estruturais promovidas pela Reforma Trabalhista qual a opinião do sindicato acerca do Contrato Intermitente?
- 9) As empresas têm adotado o Contrato Intermitente com regularidade ou essa modalidade ainda representa uma exceção para os empresários? Caso você conheça algum empresário que tenha adotado esta modalidade quais as vantagens e desvantagens comentadas por ele?

10) Há algum relato sobre redução de custo com a folha de pagamento ao adotar o Contrato Intermitente?

11) Algum trabalhador tem reclamado de perda salarial ou comentado sobre a flexibilidade de horário, incerteza de convocação ou relatado aspectos positivos (com relação a quê)? Você pode mencionar algum exemplo?

12) Os sindicatos têm conseguido promover alguma mudança estrutural após a Reforma Trabalhista? Qual o elemento mais polêmico e que afeta diretamente os trabalhadores vinculados a este sindicato?