

PANORAMA INTERNACIONAL

ISSN 2447-2867

v. 3, n. 2 | panoramainternacional.fee.tche.br



Reforma Trabalhista

antecedentes externos
e implicações para o Brasil

▶ ARTIGO

Da Primeira República a Michel Temer, passando por Vargas: histórias e memórias das leis trabalhistas
| p.15

▶ ENTREVISTA

Valdete Souto Severo
Reforma Trabalhista:
um retrocesso dos
direitos sociais
| p.11

▶ ARTIGO

Um primeiro olhar sobre a reforma trabalhista e seus impactos econômicos
| p.18

Expediente

PANORAMA INTERNACIONAL FEE

panoramainternacional.fee.tche.br
panorama@fee.tche.br

Panorama Internacional FEE é uma publicação temática trimestral sobre as interações do Rio Grande do Sul no cenário global.

Conselho Editorial:

Bruno Mariotto Jubran (Editor)
Andre Luis Forti Scherer
Cecília Rutkoski Hoff
Fernando Maccari Lara
Ricardo Fagundes Leães
Robson Coelho Cardoch Valdez
Tarson Núñez
Tomás Amaral Torezani
Vancelei Zanin

Revisão: Elen Azambuja

Jornalista responsável: Gisele Reginato

Projeto gráfico e diagramação: Laura Wottrich e
Gabriela Santos

As opiniões expressas nos textos assinados são de responsabilidade exclusiva de seus autores.



Fundação de Economia e Estatística
Siegfried Emanuel Heuser
Rua Duque de Caxias, 1691 - Porto Alegre
CEP 90010-283
www.fee.rs.gov.br

SUMÁRIO

Editorial

página 4

A flexibilização global das relações de trabalho é uma tendência generalizada?

Uma breve análise da situação da Ásia Oriental

Bruno Mariotto Jubran

página 6

Reforma trabalhista espanhola: perdas garantidas, benefícios incertos?

Ricardo Fagundes Leães

página 9

PANORAMA ENTREVISTA: Valdete Souto Severo

Por: Bruno Mariotto Jubran

página 11

Da Primeira República a Michel Temer, passando por Vargas: histórias e memórias das leis trabalhistas

Rodrigo de Azevedo Weimer

página 15

Um primeiro olhar sobre a reforma trabalhista e seus impactos econômicos

Iracema Keila Castelo Branco

Alessandro Donadio Miebach

página 18

Antecedentes externos e implicações da reforma trabalhista para o Brasil

Cecilia Rutkoski Hoff

Pesquisadora em Economia da FEE

cecilia@fee.tche.br

Após a grande crise de 2008, que teve, entre as suas causas, o avanço do neoliberalismo e de uma de suas faces mais devastadoras, a desregulamentação financeira, observa-se que muitos países vêm paradoxalmente aprofundando medidas de corte liberal, com o intuito deliberado de superar a crise. A flexibilização das leis trabalhistas impõe-se, nesse contexto, ao lado de medidas de austeridade fiscal, como parte fundamental do receituário convencional para a necessária retomada do crescimento e para o enfrentamento do desemprego. Nesta edição da Panorama Internacional FEE, apresenta-se um conjunto de artigos que buscam contextualizar o cenário mundial no qual a reforma trabalhista brasileira se insere, as implicações e as incertezas envolvidas e suas origens históricas.

A necessidade de reformar as leis trabalhistas tem sido apresentada aos países do ocidente como um caminho sem alternativas, mas a experiência internacional mostra que os benefícios dessa reforma são, no mínimo, incertos. O artigo do pesquisador em relações internacionais Ricardo Leães aborda o caso paradigmático da reforma espanhola e revela que, enquanto a precarização das relações de trabalho é uma realidade cada vez mais presente, não é certo que a geração recente de empregos no País tenha resultado da reforma. Por outro lado, os países asiáticos adotam o reformismo em ritmo próprio, como descrevem os internacionalistas Bruno Jubran e Robson Valdez. Enquanto a Coreia do Sul combina a flexibilização da legislação trabalhista com a adoção de políticas

explícitas de geração de emprego, a China, de praxe, na contramão, caminha para a ampliação dos direitos trabalhistas e previdenciários, com vistas a estimular o mercado interno e dar sequência à manifesta transição do seu modelo de desenvolvimento.

No Brasil, a reforma trabalhista também passou a ser vista como um pré-requisito, ao lado do cumprimento do teto para os gastos públicos e da aprovação da reforma da previdência, para a retomada do crescimento. Contudo, a relação entre a reforma e a geração de empregos aqui também não é automática. No passado recente, o País logrou alcançar um ciclo sustentado de crescimento econômico, com taxas de desemprego margeando as mínimas históricas, em conjunto com uma série de transformações na estrutura do mercado de trabalho que começaram a romper antigos padrões, como o aumento da formalização e a redução das desigualdades salariais entre negros e não negros e entre homens e mulheres. Tudo isso foi alcançado sem alterações profundas na legislação trabalhista. Sabe-se que tal cenário foi possibilitado por um ambiente externo favorável, que dificilmente se repetirá nos próximos anos. As reformas, então, seriam o único caminho para a retomada do crescimento?

Em seu artigo, os pesquisadores em economia Iracema Castelo Branco e Alessandro Donadio Miebach apresentam os principais aspectos da reforma trabalhista brasileira. De um lado, os que a defendem argumentam que formas mais flexíveis de negociação, inclusive para o estabelecimento da

jornada de trabalho, e a redução das incertezas jurídicas contribuem para estimular a competitividade, ampliando as oportunidades para todos, não apenas para os incluídos no mercado formal, além de evitar ajustes quantitativos no emprego, nos períodos de crise. De outro, os críticos assinalam que a reforma aumenta a insegurança dos empregados, ao possibilitar a redução dos salários e o aumento da carga de trabalho (por vezes, unilateralmente), com previsíveis consequências negativas, não apenas para o bem-estar dos trabalhadores, mas também para a expansão do mercado interno e para o próprio crescimento econômico. Para além do debate econômico, os autores apontam as incertezas jurídicas que permanecem no horizonte e que só serão dirimidas após o andamento dos processos, a possibilidade de que uma parcela dos trabalhadores passe a auferir remunerações mensais inferiores ao salário mínimo (devido à formalização do trabalho intermitente), e o reflexo disso na arrecadação da previdência social, e as dificuldades criadas para os sindicatos e para o acesso dos trabalhadores à justiça.

As leis trabalhistas, em conjunto com a liberdade de associação sindical, buscam equilibrar uma relação de forças entre empregadores e trabalhadores que é naturalmente desigual nas sociedades capitalistas. Se bem calibrado, esse conjunto de regras contribui para a preservação de uma existência digna dos trabalhadores, não somente no que diz respeito ao acesso a bens de consumo, mas também ao seu reconhecimento como sujeitos e parte de uma sociedade, ao mesmo tempo em que preserva o estímulo à expansão econômica e à criação de empregos.

Alguns ajustes nas leis brasileiras talvez pudessem ser profícuos diante das mudanças que ocorrem no mundo do trabalho. O artigo do historiador Rodrigo Weimer revela que a legislação trabalhista brasileira começou a ser desenhada mesmo antes da sua consolidação na “bíblia do trabalhador” (designação popular para a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)) e que, desde então, vem sendo ajustada. O alcance e a profundidade das mudanças aprovadas no governo de Michel Temer, porém, não encontram paralelo no passado. A conjunção de forças atualmente no poder deixa dúvidas sobre se o objetivo da reforma aprovada é flexibilizar as regras para dar mais dinamismo à economia ou

desequilibrar a balança das relações entre o capital e o trabalho. Para a entrevistada desta edição, a juíza do Tribunal Regional do Trabalho da 4.a Região (TRT4) Valdete Souto Severo, não há dúvidas: “a ‘reforma’ da CLT não foi feita. Não há como falar em ‘reforma’ quando mais de 200 dispositivos são alterados, e todos eles, sem exceção, têm o objetivo declarado de proteger os empregadores”.

Boa leitura!

ARTIGO

A flexibilização global das relações de trabalho é uma tendência generalizada?

Uma breve análise da situação da Ásia Oriental

Bruno Mariotto Jubran

Pesquisador em Relações Internacionais da FEE

bruno.jubran@fee.tche.br

Robson Coelho Cardoch Valdez

Pesquisador em Relações Internacionais da FEE

robson@fee.tche.br

Ao longo das últimas décadas, em particular, após a grande crise econômica mundial, no final da primeira década do século XXI, tem-se observado e discutido o fenômeno da deterioração das relações de trabalho, com particular interesse na União Europeia e nos Estados Unidos. Em 2013, a Revista Internacional do Trabalho, vinculada à Organização Internacional do Trabalho (OIT), dedicou uma [edição](#) inteira à identificação da situação das relações de trabalho no contexto europeu, com conclusões, em geral, pessimistas. Essa situação guarda semelhanças com o contexto dos Estados Unidos e mesmo de alguns países latino-americanos, inclusive o Brasil. É possível identificar uma correlação entre a globalização da economia, por um lado, e a deterioração das relações de trabalho, ao menos nas regiões mais desenvolvidas. Contudo, o que se passa em outras partes do mundo? Neste artigo, aborda-se a situação observada na Ásia Oriental, para onde se volta a atenção quanto às melhores práticas de políticas públicas, dada a rápida evolução recente das economias da região.

Antes da análise da indagação proposta, cabe ressaltar que os sistemas nacionais de proteção ao trabalhador encontram-se em uma situação mais favorável aos trabalhadores na Europa, na América do Norte e mesmo em alguns países mais industrializados da América Latina, em comparação com outras partes do mundo. No entanto, é necessário

considerar não apenas a situação estática desses sistemas, mas também a tendência recente em ambos os grupos. Como a grande maioria dos estudos têm-se voltado para a investigação da problemática no continente europeu e na América Latina e identificado considerável piora nesse quesito, neste texto, enfoca-se a situação do trabalho na Ásia Oriental, com ênfase em três das economias emergentes mais representativas dessa região: China, Índia e Coreia do Sul.

O caso chinês parece bastante elucidativo. Não obstante o fato de as normas chinesas ainda permanecerem em um nível bastante inferior às de seus análogos na Europa quanto à renumeração e ao acesso a direitos básicos, como à aposentadoria, o Governo chinês tem-se movido no sentido de aprimorar a política trabalhista. A base da atual legislação trabalhista chinesa é relativamente recente (em vigor desde 1995), complementada pela Lei de Contratos Coletivos de Trabalho, de 2004. Como afirmam [Wu e Sun \(2014\)](#), vige um sistema liderado pelo Governo, que apresenta não apenas a atribuição de mediar e arbitrar conflitos entre trabalhadores e empregadores, mas também de impor condições e limites relativos a salários e horas trabalhadas, além de impelir as partes a negociarem, entre outros aspectos. Por um lado, a concessão de direitos pode ser entendida como uma resposta dos dirigentes nacionais às crescentes ondas de agita-

ção de trabalhadores chineses em tempos recentes e ao aumento expressivo dos casos de disputas trabalhistas pelo País, iniciados em meados da década de 90. Os autores apontam que, em 1992, registraram-se 18.000 disputas trabalhistas, ao passo que, em 2008, esse número aumentou cerca de 90 vezes. A legislação trabalhista chinesa, além de ser mais restritiva em comparação a de seus equivalentes ocidentais, permanece assentada em uma lógica individualizada, em que são vedados o direito de greve e a criação de sindicatos independentes. Porém, como visto anteriormente nesta [revista](#), a melhora relativa do bem-estar dos trabalhadores, mormente nas grandes cidades, pode ser entendida como parte dos desígnios do Partido Comunista da China de redirecionar o modelo econômico baseado nas exportações de bens industrializados para o desenvolvimento calcado no mercado interno, dada a permanente turbulência da economia mundial. A ampliação dos direitos trabalhistas, assim, apresenta uma relevante dimensão propositiva e, inclusive, estratégica.

A Índia, segundo país mais populoso do mundo após a própria China e com participação cada vez mais saliente na economia e na política global, apresenta um quadro significativamente distinto. Por um lado, o País contou com cerca de 84% de sua mão de obra em ocupações informais em 2012, de acordo com dados da [OIT](#), um nível superior inclusive ao de outros países em desenvolvimento. Por outro lado, esse percentual tem-se reduzido ao longo das últimas décadas, ainda que de forma bastante lenta. No início da presente década, o Governo indiano promoveu mudanças, no sentido de garantir direitos trabalhistas, com enfoque em grupos específicos, como a criação da Lei Sobre Assédio Sexual de Mulheres no Trabalho, de 2013, e da Política Nacional Para Trabalhadores Domésticos, de 2011, como relata uma recente [publicação](#) do Programa de Trabalho Decente. Cabe ressaltar, entretanto, o avanço da percepção favorável à flexibilização das normas trabalhistas por parte do Governo de [Narendra Modi](#).

Outro interessante caso regional é o da Coreia do Sul. Apesar do rápido avanço econômico nas últimas décadas, que lhe alçou à condição de “Tigre Asiático”, o País foi atingido pela grande crise global de 2008, depois de ter sido atingido, de forma ainda mais contundente, pela crise do Leste Asiático, em 1997. Durante a crise dos anos 90, o País viu-se em uma aguda crise de escassez de divisas externas

que gerou impactos em seus indicadores macroeconômicos. Assim como fizeram outros países da região, o Governo sul-coreano solicitou resgate junto ao Fundo Monetário Internacional, o qual, por sua vez, condicionou a assistência a políticas fiscais, que impactaram [fortemente as relações de trabalho](#). Após a taxa de desemprego aumentar rapidamente (de cerca de 2,5% no final de 1997 para 8,5% no final de 1998), o ajuste recessivo foi paulatinamente substituído por um enfoque diferenciado, denominado, à época, [Grande Acordo Social Para a Superação da Crise Econômica](#). Essa política congregava tanto elementos pró-mercado como a ampliação da rede de seguridade social aos trabalhadores. No lado do capital, manteve a preocupação de estabilizar o nível de preços e salários e facilitou a execução de férias coletivas; no lado do trabalho, ativou a política de geração de empregos, a ampliação do seguro-desemprego e o empoderamento de sindicatos de trabalhadores. A manutenção dessa solução de meio-termo suavizou os danos causados pela crise global a partir da segunda metade de 2008, a ponto de a taxa de emprego sair praticamente ileso durante todo o período. Na fase mais recente, têm ocorrido divergentes pressões políticas, ora por parte de grandes grupos empresariais, ora por parte de sindicatos, para alterar as normas trabalhistas vigentes. Em 2017, a ascensão do Partido Democrático, de centro-esquerda, encorajou os [sindicatos](#) a reivindicar políticas que combatam a elevada proporção de trabalhadores ocupados em meia-jornada e reduzam o número de horas trabalhadas, indicador que se encontrava entre as maiores médias da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE).

A partir da análise de três das maiores economias da região da Ásia Oriental, retoma-se a pergunta original deste texto. Esses casos permitem afirmar que, embora as leis trabalhistas nos três países permaneçam em patamares bastante inferiores aos da Europa e aos da América do Norte, não se verifica uma adesão clara à tendência de flexibilização das relações de trabalho nem significativas mudanças no conteúdo da própria legislação. O principal destaque, em termos legais, cabe à Índia, cujas inovações têm o potencial de melhorar a situação das mulheres no ambiente de trabalho. No entanto, é no aspecto das disputas políticas que se pode verificar ganhos relativos do conjunto dos trabalhadores. No caso sul-coreano, destacam-se importantes concessões ao conjunto dos trabalhadores, como a

política de manutenção de empregos e o aumento do poder de barganha dos sindicatos. No caso chinês, as melhorias na situação dos trabalhadores respondem tanto aos temores de uma convulsão social generalizada como ao propósito de rever a inserção econômica do País, dependente das exportações de bens.

Cabe reforçar que não se verifica uma situação de bonança para os trabalhadores nesses três países. Em primeiro lugar, como visto, sua situação permanece altamente precária, sobretudo na Índia. Em segundo lugar, não há como afirmar que essa tendência de melhoria relativa permanecerá incólume, dado que o aumento do poder de barganha do conjunto dos trabalhadores pode levar à reação de setores empresariais nesses mesmos países. Já se nota semelhante movimentação nesse sentido, na Índia, onde as pressões por flexibilizações têm ganhado espaço nos debates públicos. Diante dessa breve exposição, é válido concluir que as relações de trabalho nas economias emergentes mais significativas da Ásia Oriental têm testemunhado um processo distinto dos da Europa, da América do Norte e mesmo de partes da América Latina. No entanto, é demasiado cedo indicar a permanência dessa tendência oriental *sui generis* em relação a essa temática.

Reforma trabalhista espanhola: perdas garantidas, benefícios incertos

Ricardo Fagundes Leães

Internacionalista, Pesquisador da FEE

ricardo.leaes@fee.tche.br

Em fevereiro de 2012, na Espanha, foi convertida em lei a proposta de reforma trabalhista encabeçada pelo governo de Mariano Rajoy, do Partido Popular (PP). Esse projeto se situa em um quadro maior de movimentos de flexibilização do mercado de trabalho, como no México, no Chile, na Argentina e, destacadamente, no Brasil, de modo que não pode ser considerado *sui generis*. Já passados mais de cinco anos desde sua ratificação, faz-se mister uma avaliação sobre seus resultados, a fim de que se possam traçar paralelos com o processo em vigor em nosso País.

Em síntese, a reforma visava à facilitação das demissões e das contratações em caráter parcial ou temporário. Dessa forma, foram reduzidas as obrigações legais das empresas que desligassem seus funcionários e foram simplificados os processos de admissão de novos empregados. A justificativa oficial era que, em um contexto de crise, essas mudanças permitiriam que a flexibilidade externa das empresas (i.e., demissões) se tornasse flexibilidade interna (i.e., reduções salariais), o que suavizaria seus efeitos negativos e possibilitaria uma recuperação mais célere.

À primeira vista, os dados parecem indicar um quadro ambíguo: aumento concomitante da criação de empregos e da precarização das relações de trabalho. De fato, ao final de 2016, em comparação com o último trimestre de 2011, o número de ocupados cresceu 350.000, e o de assalariados foi ampliado em 250.000. Assim, a taxa de desemprego caiu de um patamar de 24,8% para 18,5%, o que tem sido saudado pelos entusiastas das atualizações na legis-

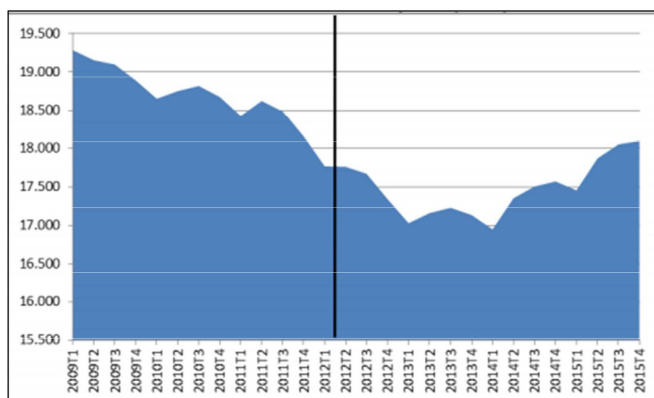
lação. Por outro lado, avançou a contratação de funcionários temporários e de trabalhadores de meio período, fazendo com que o salário médio anual seja, atualmente, 800 euros menor do que o de 2011.

Cabe aos analistas, então, averiguar se é possível atribuir uma relação direta de causalidade entre a reforma e a geração de empregos. Assim, vemos que, a despeito das informações positivas em relação à criação de vagas, é preciso ressaltar que a análise do período em que a reforma esteve em vigor mostra um cenário dúbio: embora a taxa de desemprego tenha, com efeito, caído desde 2011, observa-se que seu nível subiu até a metade de 2014 — trajetória que só se inverteu com a retomada do crescimento econômico nesse ano, ou seja, os trimestres imediatamente posteriores à reforma sinalizam um quadro contrário às expectativas de seus defensores. Como a correlação entre o crescimento econômico e a criação de empregos é consagrada na literatura especializada, permanece incerto, ainda que plausível, afirmar que a diminuição da taxa de desemprego tenha sido causada pela reforma trabalhista.

Dessa forma, uma leitura atenta dos dados que temos à disposição sinaliza que a propalada relação direta entre a flexibilização das leis trabalhistas e a geração de empregos não é conspícua. No caso espanhol, ao menos, o vínculo entre os dois processos só se deu após a ocorrência de um fenômeno oposto ao previsto, indicando que o efeito de geração de empregos pode ser decorrente de um terceiro fator, independente da reforma — o que funda-

menta a dúvida sobre se não teria ocorrido um crescimento igual ou similar mesmo sem essas mudanças. Essa constatação é especialmente relevante para o Brasil, na medida em que os efeitos da reforma trabalhista recentemente sancionada por Michel Temer serão observados nos próximos meses.

Figura 1
Número de empregados na Espanha — 1.º trim./09-4.fim./15



FONTE: Encuesta de Población Activa-Instituto Nacional de Estadística (2016).

Por outro lado, as externalidades negativas proporcionadas pela mudança na legislação parecem estar inextricavelmente conectadas à reforma em si: a precarização do trabalho, o aumento dos contratos parciais e intermitentes e a redução salarial imediata eram os objetivos declarados de quem propunha a lei. De fato, os empregos de meio período cresceram 1,8 p.p. ao ano entre 2011 e 2016, situando-se em 15,3%, ao passo que a taxa de contratos temporários involuntários elevou-se 5,2 p.p., firmando-se em 60,5%. Finalmente, a reforma também proporcionou um aumento do número de “falsos autônomos”, empregados que são obrigados por suas empresas a trabalhar por conta própria (pejotização). Em relação ao total de autônomos, esse grupo representava 62,9% em 2011 e passou a corresponder a 67,1% em 2016, confirmando a tendência de piora das condições de proteção ao emprego.

Além de alertarem para a necessidade de redução de encargos salariais para transformar a flexibilidade externa em flexibilidade interna, os defensores da reforma também alegavam que esse processo favoreceria as empresas espanholas em termos de competitividade internacional, uma vez que a diminuição desses custos elevaria seus lucros. No tocante a esse ponto, impera salientar que esses benefícios só ocorrerão se houver uma recuperação da

economia mundial, de modo que os importadores aumentem sua demanda por produtos espanhóis.

Nessas circunstâncias, vemos que, para os trabalhadores espanhóis, os benefícios da reforma trabalhista parecem, na melhor das hipóteses, ambíguos, na medida em que a geração de empregos não necessariamente está vinculada à alteração na legislação. Em contraposição, os prejuízos são cristalinos, pois essas mudanças encetaram precarizações nas relações de trabalho e nas contrações salariais.

Reforma trabalhista: um retrocesso dos direitos sociais

Por Bruno Jubran

Bruno Mariotto Jubran

Pesquisador em Relações Internacionais da FEE

bruno.jubran@fee.tche.br



Em entrevista à Panorama, a juíza do trabalho Valdete Souto Severo critica a reforma trabalhista brasileira, porque entende que muitos aspectos da nova legislação violam regras da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e são um retrocesso dos direitos sociais. Valdete fala de “reforma”, entre aspas, para demarcar sua compreensão de que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi alterada substancialmente, com o objetivo de proteger apenas os empregadores, subvertendo a razão histórica pela qual existe a legislação trabalhista.

A entrevistada é Doutora em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP) e juíza do trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Panorama Internacional | v.3 | nº 2

Região. É Mestre em Direitos Fundamentais pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS) e pesquisadora do Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital, da USP, e da Rede Nacional de Pesquisa e Estudos em Direito do Trabalho e Previdência Social. É membro da Associação de Juízes Pela Democracia (AJD) e professora, coordenadora e diretora da Fundação Escola da Magistratura do Trabalho do Rio Grande do Sul (Femargs).

Panorama: Como a reforma trabalhista brasileira tem sido percebida em organismos internacionais?

De modo negativo. A OIT já se pronunciou oficialmente, revelando sua preocupação com o desmanche do sistema de proteção a quem trabalha, perpetrado pela Lei 13.467/2017. Há alguns dias, inclusive, a OIT divulgou uma recomendação feita em relatório do seu Comitê de Peritos, pedindo que o Governo considere a revisão de alguns pontos da “reforma” trabalhista.

Panorama: Na sua visão, há comprometimento do País com o cumprimento de normas estabelecidas em convenções da OIT?

Sem dúvida há. A regulação sobre o trabalho intermitente, a possibilidade de ajustar individualmente a perda do intervalo, a referência ao fato de que questões relativas à jornada não são atinentes à saúde do trabalho e a dificuldade que a “reforma” cria para o acesso à justiça são todas alterações que estão na contramão das orientações da OIT em matéria de proteção ao trabalho.

Panorama: A reforma brasileira atual encontra forte inspiração na reforma espanhola, aprovada no início desta década. O que fundamenta essas flexibilizações das legislações trabalhistas no Brasil e na Europa?

A “reforma” brasileira é, na realidade, um recorte do que há de pior nas alterações legislativas neoliberais ocorridas na Espanha, em Portugal, na Itália e na Inglaterra. Vários dispositivos, de certo modo copiados de recentes legislações europeias, foram piorados, como é o caso do contrato de trabalho intermitente, que, aqui no Brasil, não tem previsão de um número mínimo de horas a serem trabalhadas por mês. As alterações relativas ao chamado “negociado sobre o legislado” não são propriamente inspiradas em leis de outros países, pois tanto a previsão legal acerca da atuação sindical quanto a realidade de atuação dos sindicatos e de intervenção do Estado na atuação coletiva são peculiares ao Brasil. E não há um fator exclusivo que explique nossa “reforma”. O texto da Lei 13.467/2017 contém alterações que são claramente reivindicações de determinados setores da economia, alterações que constituem a vontade de um pequeno grupo de juízes que, apenas após a aprovação da lei, revelou-se como formado pelos “pais da reforma”, e cópias de legislações estrangeiras. É extremamente agressiva nos âmbitos tanto material quanto processual e revela um momento de retração dos direitos sociais, que também está sendo sentido na Europa. As explicações para essa retração são múltiplas. A crise do capital é cíclica e decorre de circunstâncias que são objetivamente produzidas pelo próprio sistema — como o desemprego, a concentração de renda, o esgotamento de recursos naturais, etc. Por sua vez, os direitos sociais, notadamente os trabalhistas, constituem algo “arrancado do capital”, como escreveu Marx, algo com o que o capitalismo lida de forma tensa. Direitos sociais, em uma lógica capitalista de meritocracia e acumulação de riquezas, em uma realidade na qual as oportunidades não são e nunca serão para todos, constituem uma concessão que só é possível na medida em que não comprometa demais essa ordem excludente. É por isso que a história dos direitos sociais, e também a do Direito do Trabalho, é uma história de avanços e retrocessos. Os direitos sociais já foram considerados mecanismo de auxílio para o enfrentamento de crise econômica, como no caso da criação da OIT, em 1919, ou do New Deal, mas também já foram considerados, como hoje,

[Panorama Internacional | v.3 | nº 2](#)

“bode expiatório”, culpados dessas consequências objetivas da nossa escolha de convívio social.

Há, ainda, o fato de que a história do capital, nos últimos séculos, tem oscilado entre períodos de maior abertura democrática, em que a luta pela liberdade efetiva e pela melhor distribuição de bens ganha espaço, e períodos de avanço do discurso fascista, que é um discurso concentrador, inimigo das liberdades e, por consequência, das garantias sociais. O mundo ocidental, infelizmente, por uma série de razões que não há como serem elencadas neste espaço, está passando por uma fase conservadora, o que não se reflete apenas na “reforma” trabalhista, mas também na forma de governar e na escolha de governantes em países de diferentes tradições históricas e nas políticas de intolerância com as diferenças, entre tantos outros exemplos. Já passamos por isso, mas é evidente que, quanto mais avançamos no tempo sob a mesma forma de organização social, quanto mais aumentamos como número de seres humanos sobre a Terra, quanto menos recursos naturais e áreas de exploração temos ao nosso dispor, pior fica.

Há, ainda, o fato de que somos um país de tradição escravista e colonialista, que ainda funciona na lógica da relação senhor-escravo, na qual os direitos sociais nunca foram realmente respeitados. Basta ver a nossa dificuldade em efetivar direitos que estão há décadas na Constituição, como é o caso da garantia contra despedida arbitrária. Temos uma cultura de que o trabalhador “ganha emprego” e o empregador “dá trabalho”. É difícil lidar com o senso comum (ideologia) que habita nas relações sociais. Mesmo os trabalhadores e trabalhadoras muitas vezes acabam reproduzindo o discurso de que são gratos ao seu empregador, como se não estivessem vendendo tempo de vida por remuneração, inclusive pela absoluta impossibilidade de sobreviver de outro modo em um sistema capitalista de produção.

É importante mencionar, ainda, para que compreendamos o espectro simbólico dessa “reforma”, que ela só se torna possível em nosso país a partir da ruptura democrática operada em 2016. Bem ou mal, desde que promovemos (de modo conciliado, é verdade) a abertura democrática após os anos de chumbo da ditadura civil-militar, sabíamos quais eram as regras do jogo democrático. Não havia possibilidade concreta (tanto assim que isso não aparece em qualquer das campanhas eleitorais que

disputaram as eleições, seja para o Parlamento, seja para a Presidência da República) de retirada ostensiva de direitos sociais, porque sequer havíamos alcançado o que costumamos chamar de “patamar mínimo civilizatório”. As poucas conquistas auferidas durante a última década e meia, no Brasil, endereçaram-se a uma espécie de inclusão por renda, sem que tenhamos conseguido alterar as bases e a qualidade da estrutura pública de educação, saúde, moradia e sem que conseguíssemos fazer valer a Constituição de 1988, no que tange ao sistema de proteção ao trabalho. Ainda assim, havia uma espécie de consenso, retratado no texto da Constituição, acerca da necessidade de avanços. O golpe parlamentar perpetrado em 2016 promoveu uma ruptura desse diálogo de consenso. A partir de então, tudo passou a ser permitido. As regras do jogo foram alteradas sem que houvesse sequer a preocupação de fingir que seguíamos respeitando-as. O que vale para alguns não vale para outros. O parlamento — o mais conservador de todos os tempos no País, segundo pesquisa oficial — aprovou a “reforma” de modo sorrateiro, mudando um projeto original que tinha poucos artigos, votando, a portas fechadas, em troca de vantagens e privilégios, em uma tramitação relâmpago e completamente de costas para a vontade social. Foi mais ou menos como se a cortina caísse e nos deparássemos com uma realidade completamente diferente daquela que até então enxergávamos. Obviamente essa realidade já estava lá, há muito tempo, e tem estreita relação com a herança escravista que mencionei antes. A questão é que o disfarce que, em alguma medida, se materializava em práticas de contenção da lógica destruidora do capital foi eliminado. Agora, temos um Governo que financia campanha mentirosa em favor da reforma da Previdência, aprova portaria que praticamente autoriza trabalho em situação de escravidão, um parlamento que propõe criminalizar o aborto e que segue aprovando, quase todos os dias, leis que destroem garantias sociais, e um judiciário que não consegue realizar sua única missão: proteger e fazer valer a ordem constitucional.

Há, portanto, dentro de um movimento que é internacional e que, de certo modo, viabiliza a “reforma”, características muito particulares da ordem metabólica do capital no Brasil, e o resultado é um absurdo retrocesso.

Panorama: O debate sobre a reforma da CLT é bastante antigo e apresenta interessantes nuances, mas tem sido erroneamente retratado que apenas setores neoliberais defendem alterações. No entanto, vozes à esquerda do espectro político nacional também fazem importantes críticas ao referido código. Quais são os principais aspectos salientados pelos progressistas brasileiros?

Veja, a “reforma” da CLT não foi feita. Não há como falar em “reforma”, quando mais de 200 dispositivos são alterados, e todos eles, sem exceção, têm o objetivo (declarado pelos “pais” da Lei 13.467/2017) de proteger empregadores, ou seja, subvertem a razão histórica pela qual temos uma legislação trabalhista. É como incluir no Estatuto da Criança e do Adolescente uma regra permitindo o abuso sexual em determinadas circunstâncias e seguir afirmando que se trata de regra de proteção ou dispor que os pais têm o direito de infligir castigos físicos e psicológicos às crianças e adolescentes e seguir insistindo que estamos “reformando” o estatuto da criança e do adolescente. Então, sequer é possível discutir as críticas necessárias à legislação trabalhista em um ambiente como o que estamos enfrentando, porque houve um deslocamento do discurso. O que chamamos de “reforma” (e por isso escrevo entre aspas) é um golpe cujo objetivo final é eliminar a noção que temos de Direito do Trabalho. Para que a pergunta não fique sem resposta, observo que, se tivéssemos de falar em críticas à CLT desde a perspectiva da razão histórica pela qual existem leis trabalhistas (proteger quem trabalha), teríamos de iniciar pela necessária extinção das regras sobre justa causa, que punem apenas o empregado e não são compatíveis com a lógica contratual que insistimos em utilizar no trato das relações de trabalho.

Nesse momento de investida fascista sobre os direitos trabalhistas, parece-me que não é hora de apontar os defeitos, mas sim de reconhecer as qualidades do ordenamento jurídico trabalhista, inclusive para o efeito de compreender a perversidade da destruição que a Lei 13.467/2017 pretende realizar. O processo do trabalho, por exemplo, tem regras que foram copiadas nas recentes alterações do Código de Processo Civil (CPC). Aliás, conta com uma lógica de efetividade que o CPC até hoje não alcançou. Apenas para dar um exemplo, desde a criação dos Decretos de 1932

que deram origem à parte processual da CLT, contamos com um processo único, que só termina quando o bem da vida for realmente entregue ao credor, nos casos de procedência. O CPC, até 2005, separava conhecimento e execução. Então, para além dos aspectos críticos que podem ser levantados contra o texto da CLT, parece-me que o momento, estrategicamente, é de defesa desse conjunto de regras, sobretudo por sua importância simbólica. A resistência deve encaminhar-se para a revogação da Lei 13.467/2017 ou, pelo menos, a neutralização de parte dos seus efeitos nocivos.

Panorama: Após a entrada em vigor das novas regras, que alterações mais significativas são identificadas na rotina da Justiça do Trabalho?

Há uma queda no número de ações ajuizadas, que talvez não tenha a ver tanto com o receio de que as alterações processuais lesivas sejam aplicadas, mas com a expectativa natural dos atores sociais (especialmente dos advogados e das advogadas) acerca da interpretação (constitucional ou não) que será feita das novas regras. Nas audiências, percebo uma postura arrogante por parte de algumas (poucas, é verdade) grandes empresas, que invocam as alterações legislativas como verdadeiras armas contra o direito do trabalhador ou da trabalhadora. Vem crescendo, também, o número de demandas em que não há sequer pagamento das verbas resilitórias, o que faz com que o tempo do processo, muitas vezes, seja fatal, inclusive para a sobrevivência física de quem trabalha.

Da Primeira República a Michel Temer, passando por Vargas: histórias e memórias das leis trabalhistas

Rodrigo de Azevedo Weimer

Pesquisador em História da FEE

rodrigo.weimer.fee.tche.br

Os anos finais da Primeira República conheceram os primeiros esforços para regulamentar as relações de trabalho no Brasil. Durante os governos de Epitácio Pessoa, Artur Bernardes e Washington Luís, foram aprovadas leis sobre acidentes de trabalho (1919), caixas de aposentadoria e pensões (1923), férias (1925) e trabalho infantil (1926). Esses registros históricos certamente surpreenderão aqueles que atribuem a Getúlio Dornelles Vargas o pioneirismo das leis trabalhistas.

Na virada do século XX para o século XXI, vários trabalhos de história oral realizados com idosos no meio rural constataram a imensa reverência prestada pelos trabalhadores do campo a Getúlio.¹ Nos depoimentos, creditam-lhe a exclusividade da outorga de direitos. Uma senhora, [em um desses relatos](#), atribuiu ao governante alguns atos que de fato não decorreram de sua pena, como a aposentadoria rural e a abolição da escravidão (!).

O contraponto entre história e memória permite realizar algumas reflexões. Como dito, Vargas não foi o primeiro a estabelecer uma legislação referente a direitos dos trabalhadores, ao contrário do que se tem como senso comum. Ademais, verifica-se que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e os

direitos nela assegurados não foram inócuos entre a população rural, como comumente se pensa; caso contrário, sua recordação não teria sido retida.

Getúlio, de fato, aprimorou a legislação existente, criou novas leis e as sistematizou na CLT, em 1943. Entre 1930 e 1945, instituíram-se a carteira de trabalho e o salário mínimo, instalou-se a Justiça do Trabalho, regulamentaram-se as associações sindicais, limitou-se a jornada de trabalho a 44 horas semanais, determinou-se a licença maternidade e o direito a períodos de descanso, entre outras prerrogativas.

Entretanto, a percepção sobre as leis promulgadas na Primeira República, esparsas e assistemáticas, tem uma grande diferença em relação à memória sobre a legislação aprovada no período posterior. Se aquelas são reconhecidas pela historiografia como resultantes de décadas de luta do movimento operário, a CLT é recordada, no senso comum, como uma dádiva outorgada por um presidente carismático e benevolente. Essa memória é tão consolidada que admite poucas narrativas alternativas.

A historiadora [Ângela de Castro Gomes \(2005\)](#) dissecou a ideologia implícita na ideia de outorga. Inscreta a legislação trabalhista em um circuito de reciprocidade, o apoio dos trabalhadores ao ditador era tido como contraparte necessária. De ato “livre, gratuito e generoso”, a dádiva encerra obrigações de retribuição. Todavia, memória e história diferem. Mesmo se apresentadas como outorga, os historiadores argumentam que, tal como na Primeira República, as leis trabalhistas foram conquistadas

¹ DEZEMONE, Marcus Ajurum de Oliveira. *Memória camponesa: Identidades e conflitos em terras de café (1888-1987)*. Fazenda Santo Inácio, Trajano de Moraes – RJ. 2004. Dissertação de mestrado em História, Universidade Federal Fluminense. Niterói, 2004.

RIOS, Ana L. e MATTOS, Hebe Maria. *Memórias do cativo. Família, trabalho e cidadania no pós-abolição*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

pela luta dos trabalhadores ou por meio da negociação com sindicatos (previamente sujeitos a aprovação oficial, a partir de 1931, ano da Lei de Sindicalização). De acordo com Gomes, coube “ao Estado antecipar-se e elaborar a legislação, antes mesmo que o espírito associativo dos trabalhadores organizasse o sindicato”. Eis o trunfo de Vargas: assumir uma postura antecipatória e preventiva no que diz respeito aos direitos trabalhistas e receber os louros por isso.

Por que a memória dos trabalhadores atribui, com tanta convicção, até hoje, os direitos sociais à generosidade e à benevolência daquele presidente? A influência ideológica da ditadura do Estado Novo foi tão absoluta e eficaz assim? A ingenuidade dos populares os faria plenamente permeáveis ao discurso oficial, transmitido diariamente na Hora do Brasil?² Pelo contrário: os trabalhadores longe estavam de ser inocentes. Construíram, de forma bastante astuta, aquele “pacto” implícito com o Presidente (cuja memória ecoou por muito tempo), porque ele ajudava a assegurar prerrogativas. A legislação era usada como instrumento de luta contra eventuais violações de direitos, e a Justiça do Trabalho, tomada como o fórum adequado para dirimir aquelas questões.

A CLT foi apelidada de “bíblia do trabalhador”, por ser um corpo escrito, fundamentado no prestígio de Vargas (para além de sua saída do poder, em 1945, e suicídio, em 1954), ao qual a população pobre podia apelar. Destaca-se que parcela significativa dos trabalhadores era analfabeta e tinha acesso à legislação trabalhista pelos discursos governamentais transmitidos pelas ondas do rádio. Isso se deu, até mesmo, entre trabalhadores rurais. Ainda que diretamente não contemplados pela CLT, utilizavam-na como argumento em seus pleitos ou mesmo quando escreviam cartas para Getúlio, conforme [Dezemone \(2009\)](#) e [Ribeiro \(2009\)](#) demonstraram.

Em entrevistas de história oral realizadas em 2008 e 2009, com velhos trabalhadores, negros e pobres da região de Osório, constatou-se ser grande, em seus olhares retrospectivos, o sentimento de injustiça vivida, decorrente de “não ter com quem contar” e, portanto, estar vulnerável a abusos. Um deles relatou que os moradores da localidade iam

para a labuta e, ao voltar, encontravam suas casas incendiadas: “eles botavam fogo e *tu não tinha pra quem recorrer*”. Em suas recordações, os momentos em que essa sensação de desamparo se amenizam são os governos de Getúlio Vargas, quando [a “bíblia do trabalhador” representou esse “com quem contar”](#). A CLT tinha, assim, uma potência simbólica que extrapolava as garantias da lei em seu plano prático.

Se a “ideologia da outorga” pôde ser instrumentalizada positivamente pela classe trabalhadora em décadas passadas, hoje ela se torna nefasta a seus intuitos. A memória do carisma de Vargas (que dava esteio à “bíblia do trabalhador”) tornou-se rarefeita. Nessa situação, reiterá-la facilita a remoção de direitos (não sem descontentamentos, é evidente). Se se joga sobre o governante a prerrogativa de conceder direitos, ele também pode retirá-los verticalmente. A reforma trabalhista de Michel Temer subtrai ou flexibiliza uma série de direitos conquistados por meio da CLT. Por exemplo, o tempo de descanso sofre uma diminuição, a jornada de trabalho pode chegar a 12 horas e o acordo de demissão passa a ser negociado diretamente entre o trabalhador e a patronal. O negociado passou a prevalecer sobre o legislado, esvaziando a Justiça do Trabalho.

[A CLT passou por várias alterações entre 1943 e o tempo presente](#). No entanto, a recente concentração de modificações só encontra paralelo naquelas realizadas no ano de 1967 pela ditadura civil-militar. Essas, porém, não avançaram sobre diversas prerrogativas do corpo original da lei, que sofreram mudanças apenas agora. Os movimentos sociais contemporâneos costumam afirmar que nem mesmo o regime ditatorial atacou os direitos assegurados pela CLT, o que é, todavia, apenas parcialmente verdadeiro.

De qualquer forma, o recente predomínio do negociado sobre o legislado contraria efetivamente o espírito original da lei varguista. Ela partia do princípio de que deveria haver um corpo jurídico capaz de promover a proteção do trabalhador (entendido como parte mais débil em uma relação de poder diante do empregador). Sua recomposição em um fundamento legal com base na ficcional ideia liberal de simetria, abstraindo exatamente a desigualdade da capacidade de barganha entre as partes, é uma mudança, sim, inédita.

² Programa radiofônico oficial que noticiava os atos do Governo e veiculava a palavra do Presidente e dos seus ministros. A partir de 1962, passou a chamar-se Voz do Brasil.

Se se levar em consideração o impacto de seus efeitos sobre a vida dos trabalhadores e a perda de direitos historicamente adquiridos, pode-se dizer que a reforma teve resistência pequena por parte dos movimentos sociais. A par de aspectos como o impacto do *impeachment* da Presidenta Dilma Rousseff, a violência policial e anos de sindicatos “domesticados” e desmobilizados, é possível que esse desânimo esteja, também, relacionado ao simbolismo da outorga. Se os direitos são culturalmente percebidos, no Brasil, como benesse governamental (a abolição da escravidão e a independência são outros exemplos), lamenta-se, mas o que se dá se retira.

Seria importante, portanto, restituir uma verdade histórica, em face da memória arraigada: por trás de aparentes concessões, havia demandas pregressas represadas e negociação de sindicatos que, ao contrário do que se pensa, não eram marionetes de Getúlio, pacatos “pelegos”. O “pacto” entre o presidente Vargas (e, mais tarde, João Goulart) e os trabalhadores estava cheio de fissuras, exploradas a fim de conquistar e conservar ganhos individuais e coletivos.

O diálogo entre história e memória é difícil, mas elas não constituem um par antinômico: antes, essa relação pode ser ilustrada pela imagem de gêmeos siameses, que compartilham órgãos e sangue, que se alimentam mutuamente, mas são seres distintos. Essa complementaridade, então, é discutida por [Paul Ricoeur \(2007\)](#) e [Fernando Catroga \(2001\)](#). O passado sempre se presta a usos políticos, conforme sublinham [François Hartog e Jacques Revel \(2001\)](#). A história, tanto quanto a memória, é veículo para tal. Ao apresentar a imagem de um varguismo prestes a ser destruído, setores políticos procuram justificar uma suposta modernização pelas reformas neoliberais (que, no entanto, redundam em relações trabalhistas arcaicas, por meio da privação de direitos sociais). Desconstitui-se o legado de mais de um século de lutas por direitos, que vai mesmo além de Getúlio Vargas. Diante disso, tem-se a quem recorrer, com quem contar?

Um primeiro olhar sobre a reforma trabalhista e seus impactos econômicos

Iracema Keila Castelo Branco

iracema@fee.tche.br

Pesquisadora em Economia da FEE

Alessandro Donadio Miebach

alessandro@fee.tche.br

Pesquisador em Economia da FEE

A reforma trabalhista aprovada em 2017 ainda suscita dúvidas em relação a seus impactos sobre a sociedade brasileira. Os efeitos dessa mudança no marco institucional das relações trabalhistas do Brasil ainda são incipientes, e persiste certa insegurança jurídica quanto à aplicação efetiva da nova legislação. Algum tempo deverá passar para que diversos pontos sejam pacificados no marco jurídico do País. Por conseguinte, os impactos da reforma sobre o mercado de trabalho ainda não são claros. O presente texto objetiva indicar alguns dos possíveis efeitos dessa reforma sobre a economia e o comportamento do mercado de trabalho. Para tanto, são indicadas algumas tendências, as quais estão sujeitas a reavaliações, à medida que o mercado de trabalho brasileiro vá internalizando esse novo arranjo normativo.

A Lei 13.467/17 foi aprovada em julho de 2017 sem um amplo debate e sem esclarecimento à população. A legislação trabalhista brasileira já passou por várias mudanças desde a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 01.05.43, mas esta em análise é a maior transformação desse marco institucional desde então. O conjunto com mais de 100 alterações na legislação em vigor pode ser categorizado nos seguintes grupos: (a) novas formas de contratação mais flexíveis (ou mais precárias, quando comparadas com as condições anteriores à reforma), como, por exemplo, o trabalho intermitente, que

contempla um contrato de trabalho com jornada descontínua; (b) flexibilização da jornada de trabalho, com ampliação dos bancos de horas e extensão da jornada de 12 por 36 horas para todos os setores de atividade; (c) rebaixamento de remuneração, com a introdução da possibilidade de pagamento por produtividade ou por hora de trabalho (implicando a possibilidade de a remuneração mensal auferida pelo trabalhador ser inferior ao salário mínimo); (d) alterações de normas de saúde e segurança no trabalho; (e) alterações na representatividade sindical; e (f) limitação de acesso à Justiça do Trabalho.

Em linhas gerais, os grupos (a), (b) e (c) têm por objetivo atender às necessidades empresariais de alocação da força de trabalho de acordo com as oscilações da demanda no curto prazo, ou seja, atuam no sentido de reduzir o custo da mão de obra, o que implica redução de direitos e da remuneração do trabalhador. Tais reduções poderão ocorrer sob a forma de regimes de contratação flexíveis, nos quais o número de horas trabalhadas se reduz (com possível intensificação do ritmo de trabalho), por meio de jornadas de trabalho mais longas ou via remunerações baseadas em produtividade.

O grupo (d) permite redução dos custos indiretos e modificações no ritmo e na intensidade do trabalho. Os grupos (e) e (f) atuam de forma a reduzir

qualquer resistência à reforma trabalhista, ao fragilizar a organização sindical e restringir a abrangência de ação da Justiça do Trabalho. A fragilização da representação sindical tem o potencial de reduzir o poder de barganha dos trabalhadores quando das negociações coletivas.

Os principais argumentos utilizados para defender a reforma trabalhista brasileira situam-se na percepção de que a legislação apresentava uma rigidez incompatível com a dinâmica da economia e do próprio mercado de trabalho no início do século XXI, ou seja, a legislação trabalhista é compreendida como um empecilho ao crescimento do emprego e ao próprio crescimento econômico, ao mesmo tempo em que induz à existência de desigualdades na estrutura da força de trabalho, especialmente as associadas à distinção entre o trabalho formal e o informal. Já os argumentos contrários às mudanças na CLT situam-se na percepção de que a flexibilização, nos termos propostos pela legislação aprovada, impõem redução de direitos aos trabalhadores, refletindo-se em piores condições de trabalho, maior grau de subordinação aos empregadores e pressão no sentido da redução dos salários. Nessa perspectiva, a desigualdade entre o mercado de trabalho formal e o informal resulta do não cumprimento da lei por parte dos empregadores.

Do ponto de vista econômico, cabe destacar a existência de distintas compreensões teóricas sobre o papel dos salários na economia. Por um lado, a defesa da maior flexibilidade da legislação trabalhista situa-se na ênfase do papel dos salários como custo para a atividade produtiva. Dessa forma, sua redução, implícita na reforma, seria benéfica ao processo econômico, na medida em que permitiria um maior nível de atividade econômica. A redução de custos com os salários permitiria, sob essa perspectiva, melhores condições de competitividade, possibilitando maior *market share* para as empresas, ou seja, a simples redução do custo do trabalho estimularia a contratação de mais trabalhadores, independentemente das demais condições econômicas, e isso se converteria em maior nível de atividade econômica e emprego. Sob esse prisma, supõe-se que não existam restrições à demanda que possam impactar o nível de atividade econômica.

Por outro lado, os argumentos contrários à reforma, para além das condições de bem-estar dos trabalhadores e dos custos sociais, reconhecem a assimetria das relações entre capital e trabalho e en-

fatizam o papel dos salários na demanda por bens e serviços. Nesse sentido, reduzir salários implicaria menor consumo por parte dos trabalhadores, reduzindo a demanda agregada, o que teria implicações negativas sobre o investimento e, por extensão, sobre o crescimento econômico e o nível de emprego.

De fato, essa é uma faceta do debate que divide a Ciência Econômica desde a sua origem, com períodos de avanços e retrocessos entre os consensos teóricos criados ao longo do tempo. A própria criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, com sua representação tripartite, buscou pacificar os conflitos entre capital e trabalho, por meio de acordos internacionais e incentivos à regulamentação do mercado de trabalho. As evidências recentes de mercados laborais desregulados, como os casos da Espanha, da Irlanda e do México, não indicam que a maior flexibilidade do trabalho implica sustentação de elevados níveis de emprego.³ Por outro lado, estudos realizados pela OIT utilizando dados de mais de 100 países indicam que não há significância estatística na relação entre a rigidez da legislação trabalhista e o nível de emprego.⁴ O fato é que os processos econômicos são complexos, e o crescimento econômico deriva das interações entre diversas variáveis, tais como o tipo de inserção internacional de cada país, as condições dos mercados internacionais, as transformações tecnológicas, a natureza e o funcionamento das instituições, os distintos papéis desempenhados pelos salários, entre outras. Dessa forma, o crescimento econômico se configura muito mais como um indutor do emprego (dado um determinado sistema de relações laborais) do que como o resultado das condições institucionais que regulam as relações de trabalho. Isso é exemplificado pela condição de quase pleno emprego da economia brasileira entre 2010 e 2014, associada a significativas taxas de crescimento econômico, sob a vigência de leis que, dois anos

³ Em alguns estudos, são encontradas relações positivas entre a flexibilidade laboral e o desemprego (ver Guzman, E.; Guerra, E.; Salas, E. La Ley de Okun y la flexibilidad laboral en México: una análisis de cointegración. **Contaduría y Administración** 60, 2015 p.631-650.

⁴ Os estudos foram publicados no relatório da OIT, de 2015, **World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs**. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2015-changing-nature-of-jobs/WCMS_368626/lang-en/index.htm>.

depois, passaram a ser apontadas como responsáveis pelo elevado nível de desemprego.

Tendo essa leitura teórica em mente, no âmbito econômico, a reforma trabalhista tornará o comportamento do emprego e dos salários mais pró-cíclicos. Tanto o emprego quanto os salários ficarão mais suscetíveis a sofrerem os impactos das flutuações econômicas e estarão sujeitos a esses impactos mais rapidamente. Os empregadores poderão ajustar mais facilmente o volume de gastos com os empregados, segundo as flutuações da demanda. Nesse sentido, parece improvável que as mudanças institucionais realizadas no mercado de trabalho resultem em elevação do emprego, da mesma forma que a flexibilização da legislação trabalhista implementada na década de 90 não resultou em menores taxas de desemprego naquele período.