

REFORMA TRABALHISTA E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO SEGUNDO ATORES DO DIREITO DO TRABALHO

Marley Rosana Melo de Araújo¹

Pedro Henrique Reis Divino²

Simone Souza Silva³

Karen Batista⁴

INTRODUÇÃO

Onde o modelo capitalista é adotado como sistema de economia de mercado, tendem a ocorrer mais crises políticas, financeiras e econômicas (Reis & Tavares, 2019). Crises econômicas são acompanhadas de retração nas vagas de trabalho, aumento do desemprego e uma tendência a flexibilizar ou desregulamentar os direitos trabalhistas, em prol da manutenção dos postos de trabalho e sobrevivência econômica das empresas (Araújo *et al.*, 2021; Felten, 2017). Como

¹ Doutora em Psicologia pela Universidade Federal do Pará. Professora Associada da Universidade Federal de Sergipe. <http://lattes.cnpq.br/2058161918015980>. <https://orcid.org/0000-0002-5161-6863>. marleymeloaraujo@gmail.com. Endereço para correspondência: Universidade Federal de Sergipe, Centro de Educação de Ciências Humanas. Av. Marechal Rondon, s/n, Rosa Elze, São Cristóvão, SE, Brasil. CEP: 49100-000. Telefone: (55 79) 31946747, Ramal 6747.

² Psicólogo (Universidade Federal de Sergipe, Brasil). Supervisor de Coleta e Qualidade no Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. <http://lattes.cnpq.br/2232193388369287>. <https://orcid.org/0000-0003-1452-7586>. E-mail: pedrodivinoo@gmail.com.

³ Bacharelada em Psicologia (Universidade Federal de Sergipe, Brasil). <http://lattes.cnpq.br/3343396607035563>. <https://orcid.org/0000-0001-5996-3870>. E-mail: simonesouzas460@gmail.com.

⁴ Doutoranda em Administração (Universidade Federal de Pernambuco, Brasil). Professora Substituta da Universidade Federal de Sergipe. <http://lattes.cnpq.br/3331590678391510>. <https://orcid.org/0000-0002-4918-6219>. E-mail: karenbatista.adm@gmail.com.

meio de resgate do setor produtivo, torna-se usual lançar mão de flexibilizações, como a da legislação trabalhista (Reis & Tavares, 2019).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) recebe críticas de uma suposta inadequação ao mercado de trabalho nacional desde sua publicação, em 1943. Contudo, seu caráter adaptável, diante da transição de cenários políticos e sociais já vividos pelo Brasil, poderia revelar, contrariamente, uma flexibilidade normativa que, juntamente com seu papel central na sociedade brasileira, seriam prováveis fundamentos para sua resistência durante todos esses anos (Hartmann, Fragale Filho & Silva, 2020).

A despeito do pressuposto falacioso de que a elevação das possibilidades de fazer parte do mercado de trabalho esteja condicionada ao combate à suposta rigidez da CLT, um conjunto de alterações legislativas redireciona a ação do Estado, colocando-o como guardião do mercado concorrencial em detrimento do papel compensatório e redutor de riscos sociais que lhe fora atribuído na Constituição Federativa de 1988. Entre as medidas em questão, está a reforma trabalhista, que, na forma da Lei nº 13.467/2017, alterou 201 pontos da legislação trabalhista (Krein & Colombi, 2019). Entre o final de 2014 e de 2017, no Brasil, houve um crescimento de 80% na taxa de desocupação e de 60% na taxa de subutilização da força de trabalho, além de um avanço acelerado da informalidade no emprego. Os elevados índices de desemprego e de informalidade ofereceram a tônica para as justificativas defensoras da reforma trabalhista, aprovada em 2017. Com o cenário acachapante de desemprego, lideranças empresariais passaram a defender a flexibilização da legislação trabalhista como instrumento de combate ao desemprego. Nesse sentido, a desestruturação da legislação protetora do trabalho se justifica em premissas que associam a geração de empregos à redução dos custos com trabalho, em detrimento à própria dinâmica de investimentos da economia (Mattei & Heinen, 2021).

Felten (2017) admite que tais medidas de flexibilização possuem eficácia questionável quanto ao aumento do nível de emprego, ou quanto ao combate à informalidade, uma vez que o Direito, sozinho, não muda a realidade. A regra não opera milagres. Isso pode ser comprovado nos anos subsequentes à implementação da reforma trabalhista, em vista do seu fracasso em superar a crise econômica e o desemprego. O que o comportamento do mercado de trabalho brasileiro demonstrou foi a diminuição do mercado formal e o aprofundamento das desigualdades, já que a atividade econômica continuava em marcha lenta, os investimentos não reagiram e a informalidade permanecia em alta (Krein & Colombi, 2019; Krein, Maracci & Freitas, 2019).

Em 2018, os que se encontravam na informalidade superaram os formalizados, em termos absolutos e relativos. A informalidade tem crescido entre os setores historicamente reconhecidos por maior incidência de trabalho formal e melhor estruturação. Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), o setor industrial apresentou aumento de 5,6% de trabalhadores informais entre o último trimestre de 2012 e o mesmo período de 2018. Com o aumento da informalidade (que atingiu 39,4 milhões de ocupados no terceiro trimestre de 2018), e com o incremento de atividades com remuneração mais baixa (trabalhadores por conta própria e subocupados), o processo de desestruturação do mercado de trabalho corroborou a destruição das fontes de financiamento da seguridade social. Também houve incremento nas ocupações dos autônomos, como estratégia de sobrevivência, dentre as quais se destacam toda sorte de vendedores e motoristas autônomos (Krein & Colombi, 2019).

Considerando a realidade específica do estado de Santa Catarina, por exemplo, Mattei e Heinen (2021) constatam que, já ao final de 2018, o número de vínculos parciais havia saltado para 12.525 e os intermitentes para 2.478, com destaque para o trabalho parcial, o qual superou a média nacional. Nesse sentido, o fato de as contratações parciais e intermitentes terem representado, respectivamente, 12,5% e 4,6% do total dos empregos formais gerados no estado, em 2018,

representa uma tendência de ampliação do subemprego. O subgrupo com maior incidência de trabalho parcial, em Santa Catarina, foi o dos profissionais de ensino. Nessa categoria, o saldo dos trabalhadores em regime parcial (3.166) foi superior ao saldo geral de empregos (2.538) para esse subgrupo. No ensino superior, por exemplo, o número de professores em regime parcial passou de 224 para 2.932 entre 2017 e 2018. Tendo em vista que se trata de categoria com reduzidos graus de informalidade, esses resultados indicam que o principal recurso ao trabalho parcial, em Santa Catarina, não foi para estender direitos aos empregados informais, mas para reduzir os custos com a contratação de trabalhadores em tempo integral, destacadamente os professores de ensino superior.

O primado do trabalho e do emprego, na vida social, constitui uma das maiores conquistas da democracia no mundo ocidental capitalista, mas observa-se, desde as últimas décadas do Século XX, um inconfundível processo de desconstrução cultural das ideias em torno do trabalho. Com o advento da globalização e sua sustentação econômica e política no ideário neoliberalista, o contrato clássico de trabalho dá lugar à flexibilização das relações de trabalho, com o desemprego estrutural e massivo como justificção para a retirada de históricas garantias sociais dos trabalhadores. Abre-se a porteira para a passagem arrasadora da precarização das relações de trabalho (Roesler, 2014), condenando trabalhadores à vulnerabilidade social e individual.

O Direito do Trabalho, como ramo especializado da ciência jurídica, regulamenta a relação entre capital e trabalho, criando obrigações e responsabilidades para ambas as partes envolvidas no contrato de trabalho. Sem a presença de um terceiro agente, imparcial e soberano, os interesses de trabalhadores e empregadores tenderiam a viver em constante conflito. Através do princípio da proteção ao trabalho humano, o direito do trabalho regula as relações de trabalho remunerado para evitar que o homem seja tratado como coisa (Roesler, 2014). O Direito do Trabalho deve se caracterizar como o conjunto de princípios, regras e

instituições atinentes à relação de trabalho, com o objetivo de garantir melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador (Martignago, 2019). A regulação das relações de trabalho foi uma necessidade histórica do capitalismo industrial, quando lançaram-se as bases para o surgimento do Direito do Trabalho. Com a desregulamentação dessas relações, observada nos dias de hoje, infere-se que as necessidades do capital e seus instrumentos de controle mudaram.

Com a entrada em vigor da Lei 13.467/2017, houve grande movimentação da comunidade trabalhista: doutrinadores manifestaram-se contrária ou favoravelmente aos termos da reforma, Tribunais emitiram orientações e provimentos sobre como aplicar as novas regras, juízes declararam que não aplicariam ou que aplicariam parcialmente a nova legislação, por ser contrária aos princípios do Direito do Trabalho (Martignago, 2019). Os novos dispositivos introduzidos pela reforma trabalhista, na sua maioria, violam princípios consagrados na Constituição de 1988, acerca da valorização do trabalho e da dignidade da pessoa humana, além de desconsiderar compromissos republicanos de melhoria da condição social dos trabalhadores urbanos e rurais, de erradicação da pobreza, de diminuição das desigualdades sociais, de construção de uma sociedade livre, justa e solidária, com a promoção do bem de todos, sem qualquer forma de discriminação (Reis & Tavares, 2019). A reforma trabalhista motivou o ajuizamento de cerca de 21 Ações Diretas de Inconstitucionalidade perante o Supremo Tribunal Federal, questionando os dispositivos que, segundo os proponentes, ferem direta e/ou indiretamente os preceitos garantidos pela Carta Magna (Martignago, 2019).

Diante deste cenário, perguntamo-nos: como atores do Direito do Trabalho percebem a recente reforma trabalhista brasileira? Que impactos acreditam produzir sobre os trabalhadores? Como sua própria atuação profissional é alterada? Esse estudo objetivou investigar a compreensão, de um grupo de diferentes profissionais do Direito do Trabalho, acerca da reforma trabalhista

brasileira de 2017 e seus impactos, derivados tanto para os trabalhadores em geral, quanto para si próprios, enquanto trabalhadores guardiães do direito.

Acredita-se que o estudo da reforma trabalhista pelo recorte daqueles que precisam aplicar, em sua atividade profissional, o que a lei preconiza, colabora para materializar as consequências das mudanças legislativas, tanto em sua dinâmica de trabalho objetiva, quanto nos aspectos subjetivos envolvidos nessa prática, ao depararem-se com a maior fragilização material e emocional dos trabalhadores a quem assistem. Possíveis prismas adicionais à precarização do trabalho e ao sofrimento humano poderiam ser revelados, o que pertine aos estudos em Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Além dessa Introdução, o trabalho se divide em mais quatro tópicos. O próximo item é dedicado à fundamentação teórica sobre a reforma trabalhista e seus condicionantes macrossociais. O método do estudo, o qual lançou mão da técnica qualitativa grupo focal, vem apresentado na sequência. Os resultados oriundos da produção de dados pelos participantes, juntamente à discussão suscitada pela literatura da área, são o quarto tópico. Encerramos o texto com as considerações finais da pesquisa.

A REFORMA TRABALHISTA NO CONTEXTO DAS TRANSFORMAÇÕES MAIS AMPLAS NO MUNDO DO TRABALHO

Nas últimas quatro décadas, o mundo do trabalho passou por um processo significativo de transformações. Com a crise do modelo fordista, o capital, sob a égide da acumulação flexível, se reestruturou em escala mundial, acarretando transformações no modo de gestão do trabalho e da vida, com traços mais flexíveis e precários. São mudanças patrocinadas pelo intenso processo de financeirização e mundialização da economia, em que o capital financeiro passou a gerir os diversos extratos de empreendimento do capital,

subordinando a esfera produtiva, as práticas e modos de gestão do trabalho à sua lógica de funcionamento (Antunes & Druck, 2018).

O avanço do modelo neoliberal sobre o trabalho e sobre as condições de reprodução da força de trabalho, impulsionou o esforço do capital em transformar a força de trabalho em uma mercadoria como outra qualquer, em que o mercado pode decidir sua compra e venda de acordo com a lei da oferta e procura, sem que hajam interferências externas, extraeconômicas, e distante da lógica que busca proporcionar condições favoráveis para a reprodução social (Borges, 2016). A quebra de consenso acerca do pacto social entre capital e trabalho, observada nos países que construíram estados de bem-estar, reforça a dificuldade de manter a solidariedade social em tempos de globalização e de mudança do perfil do trabalho. Um período pode estar se delineando, caracterizado por retração econômica, crise política e econômica e crescimento de governos conservadores, cuja pauta inclui mudanças importantes nas políticas sociais, a exemplo de redução dos gastos públicos sociais, mudança no padrão de benefícios, inclusão de mecanismos de copagamento e maior participação de serviços privados (Lobato, 2016).

A hegemonia do capital financeiro não atinge apenas o campo econômico, provocando mudanças no modo de gestão do trabalho, como também transborda para o campo da vida social, acarretando transformações no modo de gestão da vida. Estamos diante de um cenário em que o tempo social alcança uma rapidez nunca antes observada. As relações, progressivamente, são marcadas pela volatilidade, efemeridade e descartabilidade sem limites, sejam dos produtos e/ou dos produtores. Esse ambiente tornou-se propício para as transmutações das dimensões e configurações do trabalho que, paulatinamente, caracteriza-se por traços flexíveis e precários (Druck, 2011). Com o neoliberalismo e a inundação de todas as relações sociais e esferas da vida pela lógica do capital, a precariedade do trabalho se transforma em precariedade da vida (Leite, 2020).

Com a reestruturação dos processos produtivos, inauguram-se e/ou intensificam-se modos de gestão do trabalho que têm como aspecto basilar a flexibilização. Assim, o mundo do trabalho, diante de um contexto em que se assumem diversas formas flexíveis de emprego e de mercado de trabalho, progressivamente, adota novos tipos de contrato de trabalho que compactuam com este modo de funcionamento, a saber: o trabalho terceirizado, o trabalho intermitente, informal, o trabalho de mão de obra supostamente autônoma e das diversas formas de trabalho assalariado disfarçado (Neves & Pedrosa, 2007). Assim, segundo Borges (2007), a discrepância de forças entre o capital e o trabalho contribui para que a lógica capitalista atue na intensificação do processo de flexibilização dos vínculos empregatícios e dos postos de trabalho, aprofundando, de forma expressiva, a precarização do trabalho. Este processo de flexibilização sempre se fez presente na esfera produtiva do trabalho, porém, observa-se uma acentuação de sua tendência, atualmente, durante a era neoliberal.

Uma das acepções para flexibilização do trabalho é a que aponta o movimento que busca reduzir garantias e/ou direitos dos trabalhadores, tendo como horizonte diminuir os custos da manutenção destes vínculos empregatícios para o empregador, na intenção de obter vantagens na concorrência comercial. Para os apoiadores desse processo, a flexibilização se apresenta como uma condição positiva não apenas para o empregador, mas para toda a sociedade, uma vez que, diante do cenário de crise econômica que afeta o mundo do trabalho, das consequências do avanço tecnológico nos modos de produção e da intensa competitividade do mercado nacional e internacional, a flexibilização se manifesta como uma alternativa que busca garantir a manutenção dos postos de trabalho (Oliveira, 2005).

Contrariamente, o que se nota é uma apropriação desta lógica a favor da retirada de direitos trabalhista e previdenciário (Oliveira, 2005). Além disso, a flexibilização não se mostra eficiente no que diz respeito ao aumento de disponibilidade de postos de trabalho, sendo utilizada, ao invés, como mecanismo

de coibição para que os trabalhadores aceitem postos de trabalho com condições inadequadas e salários incompatíveis. Ademais, observa-se que o processo de flexibilização impulsiona o aumento de novos postos de trabalho na esfera do mercado ilegal, apresentando um cenário de proliferação de modos de trabalho irregular, precário e sem garantias (Vasapollo, 2005). Antunes (2018) indica que, nos últimos anos, no Brasil, a informalidade vem crescendo de forma exorbitante e se manifestando em diversas formas de ser, que variam desde a submissão a sucessivos contratos de trabalho, ou seja, sem uma estabilidade de contrato empregatício, até episódios em que o trabalhador exerce uma atividade laboral sem registro em carteira. O processo de informalidade é alimentado pela quebra do vínculo de contratação formal do trabalhador, colaborando para formas desregulamentadas de trabalho. O constante estado de informalidade, marcado por uma acentuada e duradoura manutenção das formas de trabalho desprovido de direitos, indica uma similitude com a precarização. À luz desse entendimento, compreendemos que a precarização do trabalho tem sido apontada como reflexo da flexibilização do mercado de trabalho, que, cada vez mais, prestigia postos de trabalho de caráter flexível e enfraquece a oferta de empregos típicos/permanentes.

Lazzareschi (2017) define a precarização do trabalho como o processo de acentuação de condições inadequadas à atuação do trabalhador dentro da esfera produtiva, devido ao corte de custos na produção e à implementação crescente de mecanismos tecnológicos de produção. Progressivamente, descortina-se um cenário de baixa disponibilidade de postos de trabalho e de propostas frágeis de relação de emprego, a exemplo do trabalho terceirizado e de contratos intermitentes, postos de trabalho que, historicamente, são marcados por dificuldade e/ou empecilho ao pleno acesso dos trabalhadores aos direitos previstos pela lei.

Ao entendermos a precarização do trabalho como uma característica central do capitalismo flexível, temos de compreendê-la como um mecanismo de

dominação utilizado pelo capital, uma vez que este utiliza-se da força e do consentimento na perspectiva de criar um cenário favorável para a intensificação do seu processo de acumulação que, historicamente, não respeita limites materiais e morais. A força manifesta-se por meio da imposição de postos de trabalho precários, uma vez que os trabalhadores sentem-se encurralados diante de um cenário de desemprego estrutural patrocinado pelo próprio capital, sendo convencidos a aceitarem os postos – precários – de trabalho disponíveis ou ficarem desempregados (Druck, 2011). Assim, para atender às necessidades do modo de produção no capitalismo flexível, é moldada uma nova forma de trabalho e um novo perfil de trabalhador, cada vez mais polivalente e flexível, com precárias condições de seguridade social (Ferreira & Vicente, 2016). Paulatinamente, o mercado de trabalho vai consentindo mudanças como: maior flexibilidade funcional, numérica e salarial; formas mais arbitrárias de contratação da mão de obra em relação aos prazos, horários de trabalho e salários; amplo processo de terceirização, subcontratação, trabalho por metas e/ou projetos com expressivo enxugamento do quadro de funcionários das empresas; uso cada vez mais intenso do trabalho intermitente, intensificação da “pejotização” e do trabalho *part-time* (Leite, 2020).

No Brasil, o processo de precarização do trabalho que estamos observando, nos últimos anos, não atinge apenas o modo de organização e/ou gestão do trabalho. Ocorre em sentido amplo, atingindo o modo de funcionamento das esferas econômicas, sociais e políticas, objetivando a atualização dos diversos modos precários de trabalho, por meio da institucionalização da flexibilização e precarização do trabalho (Druck, 2013). Desse modo, o Brasil implementa, a exemplo de outros países latino-americanos como Chile, Argentina, México, e europeus como França e Espanha – principal inspiradora do projeto brasileiro – sua reforma trabalhista, alterando as regras que regem as relações de emprego, segundo a perspectiva neoliberal (Druck, Dutra & Silva, 2019).

Mudanças na legislação trabalhista brasileira já tinham sido observadas em outras épocas, como é o caso das modificações realizadas nos anos de 1990 e 2000 que, contudo, não comprometeram as estruturas da regulação do trabalho. Todavia, desde a instauração dessas primeiras iniciativas reformadoras, o empresariado manteve aceso o interesse por uma reformulação mais ampla da CLT (Filgueiras, 2019). Ainda que fosse possível notar a dinâmica do setor empresarial brasileiro na busca pela efetivação deste propósito, é a partir de 2012, diante de um cenário de agenda neoliberal, endossado pela atuação da Confederação Nacional da Indústria (CNI), e por meio da publicação da carta “Uma ponte para o Futuro”, por parte do PMDB, que esse movimento ganha força. Três anos depois, diante de um contexto de crise econômica e baixas taxas de emprego, este tema volta com força para a mesa de discussão (Teixeira, 2019).

Para os ideólogos mundiais da reforma trabalhista, a legislação deve passar por reformulação, uma vez que esta carece ser modernizada, na perspectiva de que favoreça a produção e o mercado de negócios. Afirmam, ainda, que é preciso adaptá-la ao novo contexto mundial, que progressivamente mostra-se mais tecnológico e globalizado. Todavia, percebe-se que estas justificativas não representam a sua verdadeira finalidade, uma vez que o que se esperava de um processo de reforma da legislação trabalhista, em diversos países onde já aconteceu, era que esta proporcionasse a geração de novos postos de trabalho (Filgueiras, 2019). Esse resultado, consequência indissociável e justificativa para o processo de revisão legal, não foi atingido em quase nenhum lugar do globo.

Mesmo com as significativas diferenças entre os sistemas nacionais de regulação do trabalho e de proteção social dos diversos países, as características das reformas implementadas são parecidas, apresentando um padrão de regulação de trabalho menos protetivo, proporcionando ao empregador um ambiente de maior liberdade nas condições de contratação, de remuneração e de uso da força de trabalho, fragilizando as regras que asseguram a saúde e a segurança do

trabalhador, assim como as regras que salvaguardam a atuação das instituições sindicais e judiciárias (Krein, Oliveira & Filgueiras, 2019). Em 111 países, entre os anos de 2008 e 2014, ocorreram reformas dos marcos regulatórios em relação ao trabalho, sendo que 56% delas foram no sentido de enfraquecimento dos níveis de regulamentação existentes. No curto prazo, os países que relaxaram suas regras, bem como níveis então existentes de proteção aos trabalhadores, experimentaram um aumento na taxa de desemprego e não o contrário, implicando que menos direitos não significam mais empregos (Leite, 2020).

No Brasil, os argumentos que permearam a reforma da CLT não foram diferentes. Porém, podemos destacar duas frentes que foram protagonistas do cenário, a saber: o entendimento de que a legislação trabalhista vigente caracterizava-se como ultrapassada, diante do cenário atual do mercado de trabalho; e a mentalidade de que a regulação protetiva do trabalho estabelecia obstáculos que dificultavam o desenvolvimento econômico do país (Silva, 2018).

A regulação protetiva do trabalho foi taxada, pelos defensores da reforma, como obsoleta, argumentando que esta encontrava-se em vigor desde meados de 1940, e não era mais capaz de compreender as novas necessidades do mundo do trabalho, instauradas nos últimos anos por meio da reestruturação do sistema capitalista (Oliveira, Ladosky & Rombaldi, 2019). Acerca disso, Rodrigues e Melo (2017) apontam que, diante da dinâmica da vida social, observa-se o surgimento de novas necessidades comunitárias, principalmente no que diz respeito ao mundo do trabalho. Assim, já é de se esperar que, na tentativa de subsidiar essas novas demandas sociais, se façam mudanças nas regulamentações das relações de trabalho e emprego. Entretanto, espera-se que tais mudanças sejam conduzidas seguindo a lógica incrementalista, ou seja, que as modificações na legislação desconfigurem as normas antigas, mas permitam que estas evoluam. Contudo, o que se pode observar na reforma trabalhista brasileira é que a mesma não se sustentou nesta prerrogativa. Outro fator que patrocinou o cenário pode ser compreendido por meio da crise política e econômica que atingiu o país a partir de

2015, refletindo em altos índices de desemprego e de informalidade. Esses fatores permitiram o fortalecimento das manifestações em prol da reforma trabalhista, uma vez que seus defensores faziam crer que a reforma era a saída para recuperar estes índices (Krein & Oliveira, 2019). Segundo Teixeira (2019), na perspectiva de convencer a sociedade brasileira da necessidade de se efetivar o processo reformista, foi divulgado que o Brasil não atraía investimentos estrangeiros, uma vez que a regulação do trabalho estabelecia um dos maiores encargos sobre a força de trabalho, e que o mercado brasileiro não era competitivo frente aos *players*. O próprio parecer que consolidou a reforma trabalhista sustentou-se nesta prerrogativa para justificar as mudanças:

Escudada no mantra da proteção do emprego, o que vemos, na maioria das vezes, é a legislação trabalhista como geradora de injustiças, estimulando o desemprego e a informalidade. Temos, assim, plena convicção de que essa reforma contribuirá para gerar mais empregos formais e para movimentar a economia (...) (Parecer da Reforma, 2017, p. 20).

De acordo como é exposta, a reforma trabalhista configuraria-se como um mecanismo de política pública, uma vez que buscaria garantir a sobrevivência da maior parcela da população pelo achatamento dos custos do trabalho. Diante do contexto em que uma grande massa de sujeitos tem que vender sua força de trabalho para garantir recursos que possam suprir suas condições mínimas de manutenção da vida, compreende-se a reforma trabalhista como ferramenta que busca otimizar as condições de negócio por parte do contratante, tendo como horizonte o aumento dos índices de contratação. Entretanto, esse resultado é acenado na medida em que se retira e/ou flexibiliza os direitos dos trabalhadores (Filgueiras, 2019).

A regulação protetiva do trabalho, historicamente, busca a garantia de direitos mínimos. Flexibilizar ou retirar direitos da legislação significa reduzir ainda mais os poucos direitos existentes. Além disso, alguns direitos que já eram

considerados flexíveis, dentro da regulação protetiva do trabalho, foram retirados no processo da reforma (Filgueiras, 2019). Krein e Oliveira (2019) orientam que a desconfiguração de um sistema de direitos e de proteção social, como o que se observa no processo da reforma trabalhista, tende a expor os trabalhadores a situações e modos de gestão do trabalho que lhes causam maiores inseguranças, seja na atuação ou na efetivação do acesso à seguridade.

Em que pese a complexidade que envolve um projeto reformista, em julho de 2017 aprovou-se a Lei nº 13.467/2017, conhecida como a Lei da Reforma Trabalhista, inserindo o Brasil na lista de países que implementaram reformas trabalhistas nas últimas décadas (Krein, Oliveira & Filgueiras, 2019). Seguindo um movimento que vem acontecendo ao redor do mundo, desde 2012, na Espanha e em 2017, na França, a reforma trabalhista brasileira foi instituída com o objetivo de flexibilizar as relações de trabalho. Afirma-se sua necessidade para a redução da taxa de desemprego, pois segundo seus defensores, ao reduzir os custos trabalhistas, as empresas poderiam contratar mais empregados, combatendo também o trabalho informal. Tal lei passou a ter vigência em novembro de 2017, alterando inúmeros artigos da CLT (Passos & Lupatini, 2020).

Vale pontuar que a reforma ocorre mediante a ausência de participação da sociedade e do movimento sindical, na elaboração e discussão de seu texto e de sua real necessidade (Druck, Dutra & Silva, 2019). Além disso, Silva (2018) chama atenção para o tempo efêmero que se levou para a tramitação e aprovação final da reforma, um pouco mais de quatro meses, um período curto, considerando o impacto do conteúdo na vida dos trabalhadores e da população. As principais reestruturações foram pautadas em quatro eixos: a prevalência da negociação entre empregado e empregador sobre as normas trabalhistas; a expansão da terceirização, que passou a ser permitida também para atividades-fim; o ajuste das jornadas de trabalho; e a limitação ao acesso à Justiça do

Trabalho, bem como a sua atuação. Dessa forma, alguns dos impactos da reforma podem ser observados, a exemplo da revogação do artigo 477, § 1º e 3º da CLT, que permite que as rescisões contratuais sejam realizadas independentemente da homologação de órgãos públicos ou sindicatos, aumentando o poder do empregador sobre o empregado. No mesmo artigo (477-A), a dispensa coletiva passou a não necessitar de autorização do sindicato ou de um acordo coletivo, reduzindo a representatividade dos sindicatos (Passos & Lupatini, 2020).

A reforma trabalhista também causou impacto na Justiça do Trabalho. De acordo com o artigo 790, § 3º da CLT, o benefício da justiça gratuita, em ações trabalhistas, pode ser concedido àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (Lei n. 13.467, 2017). Nesse sentido, segundo dados do Tribunal Superior do Trabalho, tal reforma provocou uma diminuição de quase 40% na quantidade de ações nas varas de trabalho, apenas no período de 2017 a 2018 (Passos & Lupatini, 2020).

Com a regressividade da Justiça do Trabalho, o liberalismo econômico é revigorado e a ele junta-se o argumento da modernização das relações de trabalho. Na vigência do século XXI, aparentemente, as novas modalidades de trabalho não podem ser pensadas com os antigos parâmetros da formalidade. Mesmo quando o mundo é assolado e padece por uma crise sanitária aguda (pandemia da COVID-19), esta regressividade se aprofunda como reflexo da penetração do pensamento hegemônico da liberdade econômica. Contudo, apesar do discurso de modernização, o que vemos é a regressão das relações de trabalho (Uchôa-de-Oliveira, 2020).

O Direito do Trabalho é um mecanismo que impõe claros limites éticos ao sistema capitalista, como forma de torná-lo aceitável (Roesler, 2014). É composto por regramentos que buscam maior igualdade na relação entre a organização

empregadora e o trabalhador, assegurando direitos para ambas as partes. Esses regramentos foram calcados por meio da historicidade do trabalho na humanidade, em que pese que a sucessão de ciclos de desigualdade – como escravidão, servidão – condicionaram a priorização da proteção aos direitos do trabalhador (Araújo *et al.*, 2021). Contudo, em decorrência da reforma executada, com formas de contratação mais flexíveis, que tendem a reduzir o tempo de trabalho formalizado, com a despadronização da jornada de trabalho, com a maior instabilidade no patamar de remuneração e, por fim, com o ataque à capacidade de ação coletiva, os trabalhadores brasileiros são expostos a uma situação de maior vulnerabilidade social. Isso significa que os dispositivos mais flexíveis, aliados a uma representação sindical fragilizada, faz recair sobre o indivíduo a responsabilidade de entrar, manter-se e angariar renda suficiente num mercado de trabalho instável, hostil e escasso (Krein & Colombi, 2019). Impactos para a prática profissional dos atores do processo do trabalho são imediatamente aventados, o que motiva a presente pesquisa a investigar a compreensão, de um grupo de diferentes profissionais do Direito do Trabalho, acerca da reforma trabalhista brasileira de 2017 e seus impactos, derivados tanto para os trabalhadores em geral, quanto para si próprios, enquanto trabalhadores guardiães do direito.

MÉTODO

O projeto-macro, ao qual a pesquisa em questão faz parte, foi previamente submetido à apreciação pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos do Hospital Universitário de XXXX e aprovado sob o registro CAAE 15796013.6.0000.5546. Nesta pesquisa, foi utilizada abordagem qualitativa com emprego da técnica de grupo focal (GF) para a produção de dados. A escolha dessa técnica se deu pela possibilidade do pesquisador reunir um grupo de participantes com o propósito de debater um tema específico, o objeto do estudo (Gomes, 2005). Nessa perspectiva, Gatti (2005) orienta que os participantes devam possuir características que os qualifiquem para a discussão, como, por

exemplo, ter alguma vivência com o tema, pois a sua participação no debate vai estar ancorada nessa experiência.

Para a realização desta pesquisa, os participantes foram selecionados através de indicações feitas pela rede social natural dos pesquisadores (Godoi & Mattos, 2010). Como critério de inclusão, o participante teria que ter alguma experiência ou estar atuando no campo do Direito do Trabalho, independentemente da esfera de atividade profissional (pública ou privada) e do *status* profissional (acadêmico, advogado, procurador, juiz, consultor, servidor judiciário).

O recrutamento dos participantes foi realizado através de ligação telefônica e/ou mensagem de texto via rede social. Ao total, nove profissionais foram contatados, e destes, sete aceitaram o convite para participar da pesquisa: um juiz, uma estagiária, dois técnicos judiciários e três advogados. Contudo, um participante não pôde comparecer no dia da sessão do GF, restando o grupo de discussão composto por seis participantes.

De acordo com a disponibilidade de dia e horário dos participantes, o GF foi realizado na primeiraquinzena do mês de março de 2020, em uma sala privativa da clínica-escola de Psicologia da Universidade XXXX (XXX). O ambiente foi preparado com cadeiras em disposição circular, de forma com que todos os participantes pudessem interagir entre si; além disso, a sala possuía um quadro branco que foi utilizado no início da discussão do GF. Foi disponibilizada, para os participantes, uma mesa com petiscos e bebidas, para que estes pudessem se servir durante a realização da atividade.

Para a condução do GF, foi elaborada uma dinâmica de *brainstorm*, com o propósito inicial de provocar a integração entre os participantes, na medida em que também introduzia o tema da discussão. A atividade consistiu em pedir que evocassem, sem deliberada reflexão, as associações que espontaneamente lhes vinham à mente frente à palavra “trabalho”, e assumiu função de aquecimento

para a discussão do grupo. Na sequência, deu-se início à interação de grupo focal, a qual foi guiada por um roteiro semiestruturado, previamente elaborado, que buscava disparar, com questões, a discussão a respeito do tema da pesquisa. As questões indagavam sobre a reforma trabalhista e assumiram características de questões introdutórias (ex: *O que mudou, desde 2017, na legislação trabalhista?*), questões-chave (ex: *No cotidiano do trabalhador, vocês percebem algum tipo de mudança após a reforma de 2017? Com a reforma de 2017, vocês percebem alguma mudança na atividade profissional de vocês?*), e questões-resumo (Oliveira & Freitas, 2010). As questões-resumo se prestaram a exercitar a lógica de reflexividade, própria de pesquisa qualitativa, com vistas a garantir a sua validade (Cavalcanti, 2017). Consistiam em breves resumos que o moderador do GF fazia, pontualmente, ao longo da discussão, baseado no que tinha sido debatido pelos participantes e que, ao serem apreciados pelo grupo, sinalizavam se o moderador estava compreendendo o fenômeno da maneira como o grupo o estava, de fato, enunciando. O grupo legitimava, corrigia ou complementava os pensamentos contidos em tais questões-resumo.

O GF teve duração de, aproximadamente, duas horas e foi conduzido por bolsista PIBIC acompanhado de sua orientadora, a qual realizou intervenções durante o andamento da sessão, quando necessário (ex: no momento de fazer as questões-resumo). A dinâmica dialógica dos participantes, no momento de produção das respostas e construção dos posicionamentos do grupo, assumiu contornos variados em função do conteúdo que estava sendo discutido, prevalecendo falas consensuais e complementares. Toda a discussão do GF foi gravada por um aplicativo de telefone celular, mediante aviso e consentimento prévio dos participantes. Este material, posteriormente, foi transcrito na íntegra. Após a transcrição, os dados foram tratados de acordo com a técnica de análise de conteúdo (Bardin, 2016), organizada em três fases: a pré-análise; a exploração do material e; o tratamento dos resultados, inferência e interpretação. Na pré-análise, foi realizada uma leitura exaustiva da transcrição dos dados, de maneira a permitir a emergência das primeiras impressões sobre o material e sua

sistematização preliminar em elementos de significação. Na fase de exploração do material, foram consolidadas as unidades de registro usando o tema como índice e a regra de enumeração de presença dos conteúdos. Na sequência, as unidades de registro foram definidas conceitualmente e classificadas em categoria temática. Na última etapa, tratamento dos resultados, inferência e interpretação, foi possível confrontar as informações obtidas com a teoria.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Após o processo analítico do material, emergiu uma categoria temática, denominada Reforma Trabalhista de 2017, composta por cinco unidades de registro que orientaram sua caracterização semântica, a saber: (1) Avaliação da reforma, (2) Impactos nos contextos de trabalho, (3) Impactos nas ações judiciais, (4) Impactos na atuação trabalhista e (5) Mecanismos de deslegitimação dos direitos trabalhistas (Quadro 1). Cada unidade de registro, contida na categoria temática Reforma Trabalhista de 2017, será apresentada e discutida a seguir, assim como trechos ilustrativos de falas que compuseram a discussão do grupo.

Quadro 1: Caracterização dos campos de significação resultantes da análise de conteúdo

| Categoria | Unidades de registro | Conteúdos |
|------------------------------------|------------------------------------|---|
| Reforma Trabalhista de 2017 | Avaliação da reforma | Expressão de opinião/posição/valorização (positiva ou negativa) acerca da reforma trabalhista. |
| | Impactos nos contextos de trabalho | Como as atividades laborais e as relações entre atores, nos contextos de trabalho, foram afetadas pela reforma trabalhista. |
| | Impactos nas ações judiciais | Mudanças que a reforma da legislação causou nas ações judiciais trabalhistas. |
| | Impactos na atuação trabalhista | Mudanças que a reforma da legislação causou na atuação advocatícia trabalhista. |

| | |
|--|---|
| Mecanismos de deslegitimação dos direitos trabalhistas | Disseminação de mecanismos que visam deslegitimar/burlar os direitos trabalhistas, assim como desencorajar o uso desses direitos. |
|--|---|

Fonte: Elaboração própria (2021).

Avaliação da reforma

Foi ressaltado, por meio da discussão do grupo focal (GF), que as mudanças provocadas na regulação do trabalho, através da reforma trabalhista, tiveram como consequência basilar uma redução significativa dos direitos dos trabalhadores.

Porque foi um massacre nos direitos dos trabalhadores. Uma reforma extensa, e aí demandaria muito tempo de estudo. Nenhum dispositivo veio para garantir direitos, né, veio só pra reduzir significativamente os direitos dos trabalhadores, reduzir representatividade dos sindicatos, fragilizar a luta sindical. Então, a meu ver, a reforma trabalhista foi altamente prejudicial, não só aos trabalhadores, mas a toda uma estrutura, inclusive econômica. (...) Então, a meu ver, foi só uma forma de prejudicar o trabalhador, né? De forma muito extensa (trecho da discussão do GF).

De acordo com Rigoletto e Páez (2018), estamos diante de uma fase do capitalismo em que o mundo do trabalho está sendo afetado diretamente por um processo de flexibilização das leis trabalhistas e da proteção ao emprego. Os defensores desse movimento, como grupos empresariais e governos, argumentam que existe um “exagero” de proteção ao trabalhador e que isto impede o funcionamento adequado do mercado de trabalho. Dessa maneira, a reforma trabalhista surge no horizonte em que se busca dismantelar a proteção social dos trabalhadores. Fontes (2010) concordam com essa ideia ao afirmar que, progressivamente, o capital, em prol de sua expansão, reduz, em escala mundial, os direitos conquistados pela classe trabalhadora. Diante disso,

observa-se uma desproteção dos trabalhadores frente ao processo agressivo de crescimento do mercado, que dispõe até da própria vida humana.

Atrelado a esse fator, também foi sinalizado pelo grupo que a reforma ocorre na perspectiva de institucionalizar modos de trabalho com traços precários, que já vinham sendo observados em expansão no mercado.

Moderador: Tá comparecendo pra mim, nas falas [do grupo], o aspecto da precarização, nas ilustrações que estão sendo usadas e tal. Então, vocês acreditam que a reforma trabalhista concorreu para a precarização do trabalho?

GF: Expressamente, né! Fundamentalmente, fundamentalmente. Do ponto de vista legislativo, foi o objetivo e tem um efeito prático (trechos da discussão do GF).

Para Krein, Maracci e Freitas (2019), a reforma corresponde à institucionalização de práticas precárias que anteriormente já existiam no mercado de trabalho. De acordo com Filgueiras, Bispo e Coutinho (2018), pode-se compreender que as alterações ocasionadas pela reforma trabalhista brasileira, no que se refere às formas de contratação de trabalhadores, em alguma medida, estimulam as formas precárias de trabalho, uma vez que legitimam a admissão de trabalhadores supostamente autônomos e o modo de trabalho intermitente, modelos historicamente marcados com traços profundos de precariedade. Tal possibilidade está expressa na referida Lei, em seu artigo 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 (Lei n. 13.467, 2017).

Mattei e Heinen (2021) assinalam, considerando o mercado de trabalho do estado catarinense, que a expansão de modalidades de trabalho parcial e intermitente demonstra um dos meios pelos quais

a reforma trabalhista pode estar contribuindo para a precarização do mercado de trabalho estadual. Ainda que o salário/hora de um trabalhador parcial ou intermitente seja semelhante ao dos demais empregados, a renda total auferida tende a ser insuficiente, uma vez que a quantidade de horas trabalhadas (e remuneradas) é baixa. Além disso, a precarização é fomentada pela instabilidade dessas formas de contratação, associada ao limite do acesso, por parte desses trabalhadores, à rede de benefícios sociais, comparativamente aos demais trabalhadores com relações formalizadas integrais.

Os participantes do GF ainda pontuaram que a reforma, mesmo apoiando-se nessa prerrogativa para a sua aprovação, não apresentou melhoras na economia:

Precarizando o trabalho não melhora a economia, essa lógica não prevalece". "O que ocorre com o Brasil hoje? Com essa precarização, com esse número de desemprego, o consumo caiu, e aí o [ministro da Economia] Paulo Guedes pode vender o planeta que a economia não melhora. (...) Quem consome com essa quantidade de desempregado? (trechos da discussão do GF).

Este argumento corrobora com os achados de Teixeira (2019), que faz um balanço dos principais indicadores econômicos referentes ao espaço de tempo de 18 meses após a aprovação da reforma, concluindo que não foi possível observar uma retomada e/ou melhora desses indicadores. Pelo contrário, o que se nota é uma economia estagnada e sem evidências de recuperação, com taxas de desemprego recordes e com uma progressiva perda de confiança dos investidores externos. O aumento ou diminuição do nível de emprego depende de diversos fatores, a reforma por si só não garante um crescimento e muito menos impede a queda dos índices de emprego. Autores (Krein & Colombi, 2019; Krein, Maracci & Freitas, 2019; Mattei & Heinen, 2021) utilizados na fundamentação teórica da presente pesquisa são categóricos ao afirmar, baseados em dados estatísticos levantados em seus estudos de campo, que mesmo com a ampliação de liberdades para os empregadores e com a mitigação

de funções essenciais à proteção social e direitos trabalhistas, a reforma trabalhista não cumpriu as promessas feitas em termos de melhora do cenário econômico. O mercado de trabalho continua a se desestruturar e a ampliar as formas de ocupação que potencializam a vulnerabilidade social dos trabalhadores. Diante disso, a reforma trabalhista brasileira desponta como uma ação de motivação política (Filgueiras, Lima & Souza, 2019).

É possível elucidar, por meio do debate gerado no grupo, que a reforma foi empregada com a perspectiva de afirmar e potencializar o caráter neoliberal vigente no país.

Enquanto ela reafirma uma jurisprudência e entendimentos que já se tinham há muito tempo (...), mas acredito que ela afirma e potencializa um caráter neoliberal que vem se implantando desde algum tempo, e se perpetua lá na reforma, com as MPs [medidas provisórias] que vieram.

Como eu falei logo no início, a reforma trabalhista inaugura, na contemporaneidade, a afirmação de um projeto neoliberal mais ferrenho, mais ultraliberal (trechos da discussão do GF).

A lógica neoliberal se pauta na necessidade de um Estado forte, que gerencie através da desregulamentação dos direitos sociais e de proteção, eximindo-se da atribuição e do papel interventor na promoção de justiça distributiva, ao tempo em que também trabalha na promoção do fortalecimento do direito privado (Araújo, Dutra & Jesus, 2017; Araújo, Silva, Batista & Divino, 2021; Dardot & Laval, 2016). Diante disso, a reforma trabalhista que se construiu no Brasil fixou, em seu horizonte, atender às prerrogativas do projeto neoliberal em desconstruir o sistema de proteção social do trabalho.

Impactos nos contextos de trabalho

No que diz respeito às atividades laborais e às relações entre atores nos contextos de trabalho, foi pontuado de forma consistente que a reforma deixa como saldo, para os trabalhadores, a intensificação da sua exploração com consequente crescimento dos níveis de adoecimento.

Que a precarização, ao mesmo tempo que ela acirra, que ela expõe os trabalhadores à condição de exploração mesmo, ela também esgota as energias, né? A questão do adoecimento também, como o momento é de fragilidade da fiscalização do trabalho, de fragilização do Ministério Público do Trabalho, o adoecimento só vem crescendo, né? (...) Então, cada vez mais o trabalhador é explorado, cada vez menos fiscalizado o modo de produção, e aí como o capital intensifica sem a devida fiscalização, sem nenhuma medida de intervenção do Estado, a consequência é o adoecimento do trabalhador (trechos da discussão do GF).

Historicamente, o modo capitalista de gestão e organização do trabalho se pautou em um funcionamento com traços predatórios, produzindo avanços em precarização das condições e relações de trabalho a partir de: intensificação do trabalho (imposição de metas inalcançáveis, extensão da jornada de trabalho, polivalência); discriminação criada pela terceirização; abusos de poder, a exemplo do assédio moral; criação de um ambiente de trabalho inseguro e nocivo à saúde, pela desconsideração à necessidade de treinamento, esclarecimento sobre riscos e medidas coletivas de prevenção contra acidentes de trabalho (Druck, 2011).

Determinados caminhos podem relacionar precarização do trabalho e resultados adversos à saúde, a exemplo dos efeitos da privação econômica e social, de precários ambientes laborais e de padrões deficitários de atuação organizacional em saúde e segurança ocupacionais (Araújo, Jesus & Rodrigues, 2019). O

cansaço físico e mental, e a exaustão emocional, oriundos do estresse de sobrecarga do trabalho intensificado, são veementemente ignorados nos ambientes de trabalho, constituindo motor central da produção de danos à saúde mental dos empregados (Araújo & Morais, 2017).

Ampliando o foco, a precarização repercute na integralidade da vida dos indivíduos, com gradações distintas no que concerne à desestruturação de suas existências e suas estruturas temporais, conferindo incerteza ao futuro e generalizando a insegurança como modo de vida, principalmente no caso de grupos sociais e minorias que apresentem precariedades preexistentes, mais difundidas e/ou mais duradouras. Entre os mais pobres, os de menor escolaridade e os não qualificados, em geral, os mais expostos e lesados pela instabilidade ocupacional, agravam-se as repercussões da precarização em sua saúde geral e mental. Este fenômeno é conhecido como suscetibilidade diferencial, segundo a qual más condições de trabalho podem ser particularmente prejudiciais aos que também experimentam desvantagens socioeconômicas, porque esses grupos têm menores recursos materiais ou sociais para suportar os impactos das condições precarizadas de trabalho (Nascimento & Araújo, 2021).

Diante disso, as mudanças ocasionadas pela reforma trabalhista têm, por consequência, o aprofundamento desses traços no modo de gestão do trabalho que, por conseguinte, geram uma intensificação dos índices de exploração do trabalho, resvalando na amplificação das faces assumidas pela precarização (Druck, Dutra & Silva, 2019).

Além do mais, foi apontado, na discussão, que a legalização da prerrogativa do negociado sobre o legislado tem impactado os trabalhadores de forma prejudicial.

O STF, quando define que os acordos coletivos podem se sobrepor à norma imperativa, inclusive para suprimir direitos, é uma atuação judicial no sentido do capital, porque se privilegia um sindicato, uma negociação sindical que é falha. Porque se você não cria condições materiais de equacionar um sindicato de empresários e um sindicato de trabalhadores que não tem sequer a sua contribuição sindical, como é que você garante uma efetiva negociação? (...) Mas nem sempre ele [sindicato de trabalhadores] consegue bater de frente com a empresa para formar um acordo coletivo benéfico para o empregado, nem sempre ele consegue bater de frente com o sindicato patronal para garantir os direitos que são básicos ou para melhorar efetivamente, então, acaba ficando uma luta e uma regulamentação por sobrevivência do emprego (trecho da discussão do GF).

Se analisarmos com mais cuidado a flexibilização dessa regra, podemos perceber que este instrumento se ajusta como um redutor, ou até mesmo como um supressor de direitos, tendo em vista que este ignora o princípio da norma mais favorável, que traz em sua essência a busca da garantia de melhores condições de trabalho (Rodrigues & Melo, 2017). Uma proposta de reforma trabalhista que visa impor a prevalência do negociado sobre o legislado deve, necessariamente, respeitar o comando constitucional que estabelece a prevalência da norma mais favorável, ou seja, negociações coletivas que primem pelo caráter protetivo, acarretando em condições mais favoráveis ao empregado (Reis & Tavares, 2019). Contudo, as autoras alertam para o risco inerente, em tempos de crise econômica mais acentuada, em autorizar a prevalência do negociado, uma vez que tenderia a fragilizar ainda mais a classe social já desfavorecida, acentuando sua vulnerabilidade em face do setor econômico.

Ao permitir o negociado sobre o legislado, abre-se no horizonte a possibilidade de que as partes possam negociar questões que buscam garantir, por exemplo, a saúde do trabalhador, como é o caso do direito ao repouso e adicionais como insalubridade (Rodrigues & Melo, 2017). Um exemplo a ser observado na nova legislação é a prevalência de acordo ou convenção coletiva sobre a lei, quando

estas tratem de jornada de trabalho, intervalo intrajornada, banco de horas, remuneração por produtividade, teletrabalho, participação em lucros, função de confiança, sobreaviso e trabalho intermitente (Passos & Lupatini, 2020). Tendo em vista a sua importância, estas questões deveriam permanecer consideradas como de caráter inegociável (Rodrigues & Melo, 2017).

Condições insatisfatórias de trabalho, que derivam da política de flexibilização e desregulamentação de direitos sociais e trabalhistas, agridem não apenas a saúde do trabalhador, mas também a sua cidadania e dignidade, ao passo em que é promovido o enfraquecimento de sindicatos para que a flexibilização dos direitos seja acatada sem que tais organizações ofereçam resistência (Araújo & Morais, 2017).

Impactos nas ações judiciais

Além do exposto anteriormente, foi ressaltado, nas discussões do grupo, que as alterações nas normas de proteção ao trabalho impuseram uma série de obstáculos na atuação da Justiça do Trabalho, refletindo de forma significativa na diminuição do número de ações. Questões como dificuldade de acesso à justiça, mudança no teor das ações, custos com honorários e desestímulo do trabalhador em buscar judicialmente seus direitos são alguns dos traços que conduzem a este cenário.

Do campo de vista da Justiça do Trabalho, a gente teve, de imediato, uma redução não número de ações significativa, no primeiro ano chegou a ser de 40%.

É porque dificultou o acesso também, né, dificultou o acesso (...). Porque antes, o trabalhador entrava na Justiça do Trabalho e mesmo que ele perdesse, ele não pagava honorários. E aí, imediatamente, assim, a reforma entrou em vigor e no mesmo dia já teve uma condenação, se eu não me engano, de doze mil reais de honorários advocatícios para um

trabalhador pagar. Então, isso causa um impacto muito grande, isso passa um recado para a sociedade que diz “não vem”. E isso diminui sensivelmente o número de ações trabalhistas.

A qualidade, não só a quantidade, mas a qualidade das ações decresceu substancialmente. Agora se reclama de verbas rescisórias não pagas e com propostas de parcelamento em vinte vezes (trechos da discussão do GF).

Dutra (2019) aponta que as restrições impostas pela reforma trabalhista, na atuação da Justiça do Trabalho, lesam o potencial dessa instituição em interferir nas relações de mercado. Dessa forma, o primeiro impacto que observamos, nas instâncias da justiça, não diz respeito ao caráter das decisões que o poder judiciário emitiu, mas ao número de decisões que deixaram de ser emitidas. Biavaschi, Coelho, Droppa e Pernías (2018) apontam que a adoção de medidas que buscam dificultar o acesso à justiça vem ao encontro da concepção, por parte dos defensores da reforma, de que o conteúdo da CLT (art. 790) e as decisões tomadas pela Justiça do Trabalho são os principais mecanismos responsáveis pelos altos índices de litigiosidade. Todavia, a questão que se coloca com as reformas trabalhistas empreendidas, nos últimos anos, a fim de diminuir a judicialização das demandas, é que tais reformas voltam sua munição ao combate às consequências, e não às causas dos problemas no âmbito das relações de trabalho (Hartmann, Fragale Filho & Silva, 2020).

Medidas como 1) pagamento de custos processuais por parte do reclamante – mesmo quando este for beneficiário da Justiça Gratuita – quando houver ausência injustificada à audiência; 2) pagamento por parte do sucumbente por honorários periciais no objeto da perícia, mesmo que este seja beneficiário da Justiça Gratuita, estabelecendo, inclusive, que seja creditado de valores reconhecidos na sentença; e 3) sucumbência recíproca, que permite ao sucumbente pagar honorários da parte adversa, abrindo possibilidade, inclusive, de abate do valor correspondente à ação em crédito reconhecido judicialmente,

foram adotadas na perspectiva de barrar a atuação da justiça, assim como a aplicação das regras de proteção trabalhista (Biavaschi, Coelho, Droppa & Pernías, 2018). Claramente são medidas desfavoráveis ao empregado, introduzindo obstáculos mais intensos e perversos para o seu ingresso no judiciário, se comparado aos demais (Hartmann, Fragale Filho & Silva, 2020).

Reis e Tavares (2019) esclarecem que a redução do número de reclamações trabalhistas, apontada por alguns juristas como efeito benéfico da reforma trabalhista, está intimamente relacionada à dificuldade ao acesso à justiça, criada pela nova lei. Inclusive há quem defenda a extinção da Justiça do Trabalho, menosprezando a importância dessa instituição para efetivação dos direitos de milhões de brasileiros.

Outra fonte que potencializou a diminuição do número de ações está ligada ao processo de fragilização dos sindicatos que a reforma trabalhista patrocinou (Krein, Oliveira & Filgueiras, 2019), dificultando, dessa maneira, a atuação sindical frente às relações desproporcionais entre mercado e força de trabalho. O movimento sindicalista brasileiro, durante toda a sua história, que perpassa os séculos XX e XXI, esteve à frente de grandes lutas e reivindicações na busca da garantia dos direitos (Ramalho, Santos & Rodrigues, 2019). Entretanto, a reforma trabalhista deflagrou mudanças que afetaram os sindicatos, de forma direta ou indireta, potencializando o processo de fragilização dessa instituição. Podemos ressaltar mudanças como contribuição sindical que passou a ser facultativa; a prevalência do negociado sobre o legislado; a viabilidade da negociação individual, o que exclui os sindicatos na definição das cláusulas do contrato de trabalho; a exclusão da supervisão sindical nas homologações dos trabalhadores com mais de doze meses de vínculo empregatício; e a exclusão da ultratividade (Krein, 2018; Passos & Lupatini, 2020). Dispositivos mais flexíveis, aliados a uma representação sindical fragilizada, colaboram para a individualização das

responsabilidades por sobrevivência (Krein & Colombi, 2019), sufocando as possibilidades de solidariedade social.

Apesar dos efeitos deletérios da reforma trabalhista na atuação jurídica, os participantes enaltecem a importância do trabalho que a Justiça do Trabalho vem realizando na perspectiva de diminuir o impacto da reforma na vida do trabalhador, como por exemplo, a diminuição do tempo de resposta nas decisões judiciais e o maior compromisso na efetividade das ações.

Apesar das dificuldades, uma cobrança de manter uma prestação de serviço num patamar exemplar é também um instrumento de resistência. E uma busca por efetividade, porque, como ela disse, não adianta ganhar e chegar na execução, onde se transforma o direito em dinheiro, e não levar. (, ,) Então, mesmo caindo o número de ações, mesmo com todas as dificuldades de corte de recurso, de diminuição de servidores, a gente tem procurado ser mais efetivo, a gente tá usando uma concentração no processo de execução que tem sido mais intensa nos últimos tempos (...) há um fortalecimento, um reconhecimento do compromisso com a eficácia da própria jurisdição. Tipo assim, com toda dificuldade com o orçamento que estou aqui, mas julgou 10% a mais, julgou 15% a mais, executou não sei quantos bilhões, recolheu não sei quanto para os cofres públicos de previdência, imposto de renda, etc. E quando faz a estatística geral, é a justiça com maior desempenho do país. Esses dados também ajudam a calar (trecho da discussão do GF).

Acerca disto, Druck, Dutra e Silva (2019) asseveram que, diante de um contexto de grande instabilidade democrática e de recorrentes ataques aos direitos, a atuação das instituições acadêmicas, dos sindicatos e dos órgãos da Justiça do Trabalho, frente aos impactos da reforma trabalhista, se revelam como importantes focos de resistência. Ressalta-se, por exemplo, o conjunto de teses formuladas e aprovadas pelos juizes no XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, onde reiteram a inconstitucionalidade da reforma trabalhista, sinalizando o afronte que esta faz aos tratados

internacionais, assim como a invalidade das prerrogativas que buscam dificultar o fazer dos Juízes do Trabalho em julgar e decidir utilizando-se da Constituição Brasileira.

Impactos na atuação trabalhista

No grupo focal, pontuou-se que o fazer advocatício do campo trabalhista agora enfrenta novos obstáculos. Diante da insegurança da garantia de direitos que a nova legislação instaura, aumentou o grau de responsabilidade e tensão emocional do advogado que pleiteia tais direitos, tendo em vista que o saldo, ao contrário do que se espera, pode ser uma dívida para o reclamante, de acordo com as novas regras de honorários de sucumbência.

Dentro do escritório que atuo, a gente começou a sentir como se fosse um verdadeira caça às bruxas, realmente. (...) caso como assédio moral, né, ou coisa que fosse elevar muito o valor da causa, eram vetados, justamente por temer a sucumbência. Então, é como se o trabalhador, ao reivindicar seu direito na Justiça do Trabalho, ele fosse penalizado, né. Parece que diante de um risco de ele ser penalizado e perder direitos que já eram dele, né, dentro da sua análise prevalece aquilo que seja mais fácil de reconhecimento do que você tentar alçar alguma coisa maior ali para ele. Então, a gente viu muito na nossa avaliação, no contato com o cliente, no contato com os trabalhadores, a gente via, identificava uma série de direitos que anteriormente à reforma poderiam ser pleiteados tranquilamente, mas que posteriormente são vetados, assim, já de cara. Justamente porque é uma sensação de mãos amarradas, não tinha muito o que fazer ali, que tentar, mas é realmente o risco para o trabalhador.

Aí, o advogado que vai entrar com a ação, ele vai ter que pensar direitinho se ele realmente vai entrar com a ação, porque o cliente dele pode sair pior do que entrou. Se ele entra com uma ação e o cliente dele perde, perde e ainda sai devendo. E esse cliente não vai trazer outro.

Sem contar que o próprio perder, né, quando a gente fala de um processo, a gente tá falando de uma pessoa que já chegou em uma situação fragilizada, na maioria das vezes, desempregado, e ela passa ali de um ano, né? Em processos mais simples, de seis meses a um ano naquele conflito. Então, a Justiça do Trabalho para aquele trabalhador, ele só tem acesso, só tem notícia, só tem contato efetivo através do advogado, né? Então, o advogado passa um ano trabalhando a angústia, a expectativa, a aflição do trabalhador (...).

E não é só isso, eu vejo uma dificuldade em ações mais antigas do meu escritório, uma dificuldade muito grande também na execução trabalhista. Imagine, o empregado passou lá aquele tempo todo esperando o resultado, aí ele já levou uma coisa que foi parcial, já não levou todos os direitos que ele pleiteou, né. E aí quando chega, tem um valor lá para receber e não recebe, tenta isso, tenta aquilo, e não recebe, é complicado, né?

E até mesmo verbas, que são direitos básicos, essenciais, não são percebidos, principalmente com o fenômeno da terceirização, né. Quando você vai buscar a empresa, ainda que exista a responsabilidade subsidiária, se a empresa estiver em recuperação judicial, já é um embróglio a mais a ser percebido (trechos da discussão do GF).

Dutra (2019) aponta que após a reforma trabalhista, com o risco da sucumbência, os pedidos de indenização por danos morais, por exemplo, apresentaram uma diminuição significativa, tendo em vista que este tipo de ação requer um suporte de provas mais complexo e é refém de um certo modo de subjetivação na formação da convicção judicial. Diante disso, entende-se que a diminuição deste tipo de ação não decorre de uma atenuação da violação de direitos da personalidade no trabalho, pelo contrário, o que se nota é que tais queixas agora não chegam diante da regulação pública da Justiça do Trabalho.

Ainda que a justiça gratuita constitua um direito subjetivo fundamental, de berço constitucional, em favor judicial (Felten, 2017), a reforma trabalhista criou

uma nova figura, qual seja, a justiça gratuita paga, uma vez que a exigibilidade das verbas sucumbenciais somente ficará suspensa se o vencido não receber crédito. Contudo, se ele receber créditos, por menores que sejam e mesmo que o mesmo não possua condição nenhuma de suportar as despesas do processo sem comprometer a subsistência própria e de seus familiares, deverá pagar os honorários de sucumbência. A partir das alterações introduzidas pela reforma trabalhista quanto à gratuidade da justiça, o processo do trabalho passou a ser menos protetivo e benéfico que o processo comum, violando postulados da Constituição Federal, bem como o princípio republicano do tratamento isonômico, haja vista a hipossuficiência da parte que bate às portas do Poder Judiciário em busca do recebimento das verbas de natureza alimentar (Reis & Tavares, 2019).

Esses dois elementos – acesso gratuito à justiça e sucumbência – dividem opiniões de profissionais do Direito e influenciam na decisão de judicializar ou não determinada demanda. Essa decisão, por sua vez, impacta diretamente nos níveis de litigiosidade e carga de trabalho do sistema judicial (Hartmann, Fragale Filho & Silva, 2020). Percebe-se, ainda, nas falas, um senso de impotência diante do esvaziamento de ferramentas de trabalho que a reforma derivou para a atuação trabalhista, o qual precisa ser compensado com níveis mais altos de resiliência.

Acho que do ponto de vista da advocacia, é resistência você continuar acreditando no direito do trabalhador, na Justiça do Trabalho, que é possível garantir. Por exemplo, eu tô no início da carreira, né, posso muito bem escolher outra área, outra área bem mais fácil, porque essa daqui tá decaindo, né? Eu acho que é resistência também continuar acreditando, né? (trecho da discussão do GF).

Os próprios advogados continuarem acreditando no Direito do Trabalho, tendo em vista a precarização dos recursos para que possam atuar, é manifestação de

compromisso que demanda resiliência, mas que não o isenta de sucumbir à carga de estresse mais elevada, oriunda das diversas dificuldades acrescentadas à sua lide. Reis e Tavares (2019) exemplificam uma das dificuldades trazendo a questão dos honorários desse profissional. A fixação de honorários sucumbenciais no percentual de 5 a 15% é inferior à prevista no art. 85, § 2º, do Código de Processo Civil – qual seja, 10 a 20% – violando o princípio da igualdade ao estabelecer tratamento discriminatório ao advogado que atua na esfera trabalhista, comparativamente ao advogado cível.

Resiliência, entendida pela Psicologia como um processo dinâmico, pode ser definida como a capacidade do sujeito se adaptar e manter seu funcionamento positivo frente às adversidades ou exposição a estressores extremos, situações que se apresentam como fatores de risco para o bem-estar. A resiliência no contexto de trabalho se refere à existência ou construção de recursos adaptativos, que possibilitam a preservação do bem-estar e a relação saudável entre o ser humano e o seu trabalho, em um ambiente em constante transformação e marcado por diversas formas de ruptura. Essas constantes mudanças refletem diretamente sobre a saúde do trabalhador, demandando deste muito esforço de ajustamento (Nunes & Araújo, 2020). Nesse sentido, a reforma trabalhista, além de prejudicial aos trabalhadores em geral, comparece como elemento de preocupação quanto aos impactos na saúde ocupacional dos atores do processo do trabalho.

Mecanismos de deslegitimação dos direitos trabalhistas

Vale ressaltar, ainda, as ideias que versam sobre os mecanismos utilizados na perspectiva de incentivar a deslegitimação dos direitos trabalhistas, na medida em que também buscam desencorajar os trabalhadores na busca por seus direitos. É pontuado, pelos participantes do GF, o empenho do empresariado na

tarefa de pôr em prática o descumprimento dos direitos garantidos na lei trabalhista.

Assim, o que se tem, na verdade, é o incentivo ao descumprimento sistemático das normas trabalhistas, com a promoção da ineficácia da ordem do direito trabalhista eo represamento de ações.

A reforma teve a divulgação, então, além de ser prejudicial, ela veio com a divulgação que abandonaria o sistema de fiscalização, do acesso, e isso, na cabeça de alguns empresários, era como se eles não tivessem mais o dever de cumprir muitas normas, né? Então, infelizmente se criou essa ideia, e a tentativa de fragilização da justiça do trabalho é exatamente isso, né? Fragilizar para que possa explorar ainda mais (trechos da discussão do GF).

Krein (2018) aponta que o Brasil, durante sua história, é marcado pela tradição do descumprimento da legislação. Com efeito, com o processo de fragilização das instituições públicas, é possível observar uma intensificação do descumprimento das leis trabalhistas, aumentando a ilegalidade e a fraude.

Aponta-se, ainda, no GF, o empenho midiático em golpear a Justiça do Trabalho, na perspectiva de deslegitimar esta instituição no processo de garantia dos direitos trabalhistas, transmitindo para os trabalhadores a sensação de insegurança. Ademais, os participantes sinalizaram que os órgãos da Justiça do Trabalho, durante os últimos anos, vêm sendo alvo de ataques, a exemplo de corte orçamentário, na tentativa de asfixiar a ação desses órgãos na defesa dos direitos trabalhistas.

Então, é os riscos que se vê e os marcos da publicidade que se colocou é muito grande, não só no próprio ingressar da ação, como na própria figura da instituição da Justiça do Trabalho, né, porque acho que há um

ataque muito grande à Justiça do Trabalho como uma justiça que dá tudo, a justiça que concede direitos a torto e a direito, e quenão é assim.

Exatamente. Então, se cria toda essa publicidade em torno da instituição Justiça do Trabalho, em torno da reclamação trabalhista e toda a publicidade: “E você, olhe, você vai entrar na justiça? Cuidado que você não vai conseguir um emprego depois! Você vai entrar na justiça pra perder aquele seu direito e você pode sair devendo! Você vai entrar na justiça, você vai ficar mal visto!” Então, se cria toda uma publicidade, realmente, de você não garantir coisas mínimas, (...) verba rescisória. (...) Então, vão se criando entraves, vão se criando entraves pra conter, represar as ações, as reclamações trabalhistas, e continuar os direitos lá violados sem qualquer discussão.

Como toda sociedade, a Justiça do Trabalho sempre sofre com cortes de recursos. O corte maior foi na Justiça do Trabalho, e o relator do orçamento foi para a televisão e falou abertamente: “A gente tem que fazer o corte maior na Justiça do Trabalho”, para parar a Justiça do Trabalho. Ele não teve nenhuma vergonha de dizer! Houve corte nas outras esferas, mas na Justiça do Trabalho foi maior. (...) É difícil você passar uma emenda constitucional e acabar com a Justiça do Trabalho, mas você pode asfixiar, sem dinheiro, sem servidor... (trechos da discussão do GF).

No que diz respeito a isso, Druck (2011) ressalta que, mesmo sendo instituições que desempenham um importante papel de regulação da ação do capital frente à exploração da força de trabalho, os órgãos da Justiça do Trabalho são fortemente atacados pela grande mídia, empresários e, em alguma medida, pelo sindicalistas, sob a alegação de que a atuação dos promotores, frente à efetivação da legislação, impõe obstáculos na abertura de novos empregos. Dutra (2019) aponta que, diante de um cenário de crise econômica, em que reformas neoliberais foram colocadas em curso potencializando ainda mais os impactos sociais, também é possível observar um movimento de combate às instituições de regulação do trabalho, de maneira mais acentuada no âmbito da

Justiça do Trabalho. Estas ações ocorrem uma vez que se busca fortalecer a perspectiva de privatizar e mercantilizar o sistema estatal de solução de conflitos, diante de um cenário de proliferação da lógica neoliberal, de suas noções de risco-proveito e da perspectiva individualista, que responsabiliza os indivíduos vulneráveis pela violação de seus próprios direitos.

Em toda essa movimentação desregulamentadora, Krein e Colombi (2019) frisam didaticamente que o elemento central consiste em retirar do Estado a função de proteção social e dar a ele o papel de levar a cabo as reformas que produzam um enquadramento jurídico capaz de minar a lógica democrática da cidadania social, reforçando as desigualdades e trazendo a responsabilização sobre a vida no trabalho e fora dele para a dimensão individual. A mitigação da garantia de acesso à justiça, conforme disposto na Constituição Federal de 1988, ou ainda, as tentativas em desmoralizar sua atuação, afetam diretamente os direitos fundamentais e o pleno exercício da cidadania (Reis & Tavares, 2019).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Brasil é caracterizado, historicamente, por profundas desigualdades sociais e econômicas e por uma estruturação precária do mercado de trabalho que aprofunda desigualdades e concentra renda, situação que se acentua com a (contra)reforma trabalhista de 2017 e (contra)reforma da Previdência, em 2019 (Leite, 2020). As justificativas para a implementação das reformas trabalhista e previdenciária concentram-se na adoção de uma nova legislação, que reestabeleceria a confiança do mercado e permitiria a retomada do crescimento econômico e da trajetória do emprego (Krein & Colombi, 2019).

Diante da complexidade do mundo do trabalho dentro da lógica capitalista, de seu processo constante de reestruturação ao longo do tempo e da acentuação dos traços de precarização durante a era neoliberal, esta pesquisa objetivou

investigar a compreensão, por um grupo de diferentes profissionais do Direito do Trabalho, acerca da reforma trabalhista brasileira de 2017, e seus impactos derivados tanto para os trabalhadores em geral, quanto para si próprios, enquanto trabalhadores do direito. Para isso, foi aplicada a técnica de grupo focal em um grupo composto por seis atores do Direito do Trabalho, na perspectiva de provocar uma discussão acerca do tema. A técnica de análise de conteúdo foi empregada sobre os dados como recurso analítico, e como resultados foi possível observar conteúdos que dissertam sobre a reforma trabalhista em aspectos variados, reunidos em cinco unidades de registro temáticas: (1) Avaliação da reforma, (2) Impactos nos contextos de trabalho, (3) Impactos nas ações judiciais, (4) Impactos na atuação trabalhista e (5) Mecanismos de deslegitimação dos direitos trabalhistas.

Foi possível observar que a reforma trabalhista foi aplicada como um mecanismo de afirmação da lógica neoliberal presente no contexto brasileiro, uma vez que sua efetivação se pauta por meio da flexibilização de postos de trabalho e da retirada de direitos dos trabalhadores, que já eram considerados mínimos, intensificando e institucionalizando o processo de precarização dos postos de trabalho. Assim, pode-se perceber que a reforma trabalhista fortalece o processo de precarização do trabalho, na medida em que afeta a esfera laboral em três perspectivas, a saber: a individual, por meio da fragilização das relações de trabalho e da produção de inseguranças ao trabalhador quanto à efetivação dos seus direitos; a social, uma vez que os postos de trabalho, historicamente marcados por traços precários, agora são aceitos na esfera regulatória do trabalho; e a institucional, na medida em que a reforma limita a atuação e autonomia da Justiça do Trabalho e dos sindicatos no enfrentamento ao processo de precarização do trabalho, instâncias estas que historicamente buscaram garantir a aplicação e a efetivação dos direitos conquistados pela classe trabalhadora.

A discussão em grupo focal clarificou que tanto profissionais do Direito do Trabalho, ocupando diferentes papéis nas lides trabalhistas (advogados particulares, advogados sindicais, juízes do trabalho), quanto os trabalhadores beneficiários de sua atuação profissional, são diretamente afetados pelas mudanças nos termos da Lei nº 13.467/2017. Em que pese impactos de variados matizes, ressaltam-se os impactos de cunho psicológico, traduzidos em potencial aumento de sofrimento no trabalho e de adoecimento mental. Para trabalhadores em geral, toda sorte de inseguranças, derivadas da nova legislação, acentuam a vivência nos limites da integridade material e simbólica. Para atores do processo do trabalho, novos limites impõem-se com a reforma trabalhista, confrontando-os com dispositivos que obstam seu fazer, cerceiam suas alternativas e acarretam vivências de impotência. Destarte, a contribuição desse estudo para o campo analisado vai na direção de acrescentar elementos psicológicos ao debate sobre a reforma trabalhista brasileira, na expectativa de que a Psicologia Organizacional e do Trabalho volte sua atenção às possibilidades de exploração do tema.

Para além da importância desses achados e discussões, é preciso pontuar que a presente pesquisa, diante da complexidade do mundo do trabalho, não consegue trazer respostas detalhadas acerca dos impactos que a reforma trabalhista gerou nos diferentes setores e modos de trabalho, apresentando apenas uma visão geral acerca da problemática. Assim, vê-se a necessidade de novas pesquisas que busquem responder como a reforma trabalhista impacta os diferentes setores produtivos e as vivências individuais dos trabalhadores. Dito de outro modo, para além de elucidar as concepções acerca desta temática por *experts* da área, é preciso escutar e compreender a perspectiva dos trabalhadores de diferentes áreas de atuação. Para isso, são necessárias pesquisas que busquem investigar e discutir, dentro do contexto brasileiro, a compreensão destes trabalhadores acerca de como a fragilização da regulamentação do trabalho impactou no seu laborar e na garantida efetivação dos seus direitos.

Embora não se ignore a necessidade de atualização da legislação trabalhista brasileira, de forma a se adequar a mudanças do mercado produtivo e de realidades sociais, tais ajustes não podem se dar mediante a pura e simples supressão de direitos sociais da classe trabalhadora. A urgência legislativa com a qual a reforma trabalhista tramitou, impulsionada pelos representantes do segmento econômico, em um momento sócio-histórico nacional de profundo descrédito quanto ao modelo de democracia representativa, e sem o necessário debate em níveis exigidos pelas convenções da Organização Internacional do Trabalho (Reis & Tavares, 2019), ainda vai trazer agravos para além dos aqui pontuados. É alarmante pensar sobre quais serão os impactos na Previdência Social e nas realidades individuais de aposentadoria (e de vida), decorrentes da precipitação de tamanha desregulamentação.

A historicidade do Direito do Trabalho é indiscutível e com a evolução da vida em sociedade, sofreos influxos de novos elementos de ordem econômica, política e cultural. Não se pode olvidar que o Direito do Trabalho representa verdadeira conquista, obtida ao longo da história do embate entre as classes no sistema capitalista de produção, exercendo papel fundamental para garantir condições mínimas de vida aos trabalhadores, assegurar a dignidade da pessoa humana e evitar abusos praticados pelo capital em seu intuito de acumulação de riquezas, impondo-lhe limites éticos (Roesler, 2014). O neoliberalismo faz parte de um complexo processo de reestruturação capitalista da sociedade, que produz continuamente uma precarização do trabalho e da vida (Leite, 2020), o que conclama ao renovar das forças, por atores do direito, trabalhadores e acadêmicos, para oferecer-lhe uma obstinada resistência.

REFERÊNCIAS

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

Antunes, Ricardo & Druck, Graça. (2018). A precarização do trabalho como regra. In Ricardo Antunes (Org.). *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital* (pp. 153-168). São Paulo: Boitempo.

Araújo, Marley R. M., Jesus, Rodrigo M. & Rodrigues, Hênio S. (2019). Concepção e validação de medida para precarização do emprego. In Silvia Franco & Emiliano Escudero (Orgs.). *El presente del futuro del trabajo II: psicología y organización del trabajo XVI* (pp. 475-489). Montevideu: Psicolibros Universitario.

Araújo, Marley R. M. & Moraes, Kátia R. S. (2017). Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalhador. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 20(1), 1-13.

Araújo, Marley R. M., Silva, Simone S., Batista, Karen & Divino, Pedro H. R. (2021). Precarização do trabalho sob perspectivas liberal ou social-protecionista de profissionais. In Ivan F. Barbosa, Vilma S. L. Barbosa, & Marley R. M. Araújo (Orgs.). *Contrassensos contemporâneos do mundo do trabalho* (pp. 73-106). v. 3. Aracaju: Criação Editora.

Araújo, Maurício A., Dutra, Renata Q. & Jesus, Selma C. S. (2017). Neoliberalismo e flexibilização da legislação trabalhista no Brasil e na França. *Cadernos do CEAS*, 242, 558-581.

Bardin, Laurence (2016). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.

Biavaschi, Magda B., Coelho, Elaine D., Droppa, Alisson & Pernías, Tomás R. (2018). O impacto de algumas reformas trabalhistas na regulação e nas instituições públicas do trabalho em diálogo comparado. In José D. Krein, Denis M. Gimenez & Anselmo L. Santos (Orgs.). *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil* (pp. 209-242). Campinas: Curt Nimuendajú.

Borges, Ângela (2016). Os novos horizontes de exploração do trabalho, de precariedade e de desproteção. *Cadernos do CEAS*, 239, 713-741.

Borges, Ângela (2007). Mercado de trabalho: mais de uma década de precarização. In Graça Druck & Tânia Franco (Orgs.). *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização* (pp. 81-94). São Paulo: Boitempo.

Cavalcanti, Maria F. R. (2017). Guidelines for qualitative research in organization studies: controversy and possibilities. *Administração: Ensino e Pesquisa*, 18(3), 457-488.

Dardot, Pierre & Laval, Christian. (2016). *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. São Paulo: Boitempo.

Druck, Graça (2013). A precarização social do trabalho no Brasil: alguns indicadores. In Ricardo Antunes (Org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II* (pp. 55-73). São Paulo: Boitempo.

Druck, Graça (2011). Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?. *Caderno CRH*, 24(spe 1), 37-57.

Druck, Graça, Dutra, Renata & Silva, Selma C. (2019). A contrarreforma neoliberal e a terceirização: a precarização como regra. *Caderno CRH*, 32(86), 289-305.

Dutra, Renata Q. (2019). A regulação pública do trabalho e a reforma trabalhista: impactos e reações do Poder Judiciário à Lei nº 13.467/2017. In José D. Krein, Roberto V. Oliveira & Vitor A. Filgueiras. (Orgs.). *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade* (pp. 155-178). Campinas: Curt Nimuendajú.

Felten, Maria C. (2017). O processo do trabalho no contexto da reforma trabalhista. *Justiça & Sociedade*, 2(1), 3-30.

Ferreira, Oséias S. & Vicente, Zuleica C. M. (2016). Capitalismo financeiro, globalização e transformação no mundo do trabalho. *Pensar Acadêmico*, 14(2), 137-142.

Filgueiras, Vitor A. (2019). As promessas da reforma trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. In José D. Krein, Roberto V. Oliveira & Vitor A. Filgueiras. (Orgs.). *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade* (pp. 13-52). Campinas: Curt Nimuendajú.

Filgueiras, Vitor, Bispo, Bruna & Coutinho, Pablo (2018). A reforma trabalhista como reforço a tendências recentes no mercado de trabalho. In José D. Krein, Denis M. Gimenez & Anselmo L. Santos. (Orgs.). *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil* (pp. 123-154). Campinas: Curt Nimuendajú.

Filgueiras, Vitor A., Lima, Uallace. M. & Souza, Ilan F. (2019). Os impactos jurídicos, econômicos e sociais da reforma trabalhista. *Caderno CRH*, 32(86), 231-251.

Fontes, Virgínia (2010). *O Brasil e o capital imperialismo: teoria e história*. Rio de Janeiro: UFRJ.

Gatti, Bernardete A. (2005). *Grupo focal na pesquisa em ciências sociais e humanas*. Brasília: Liber Livro.

Godoi, Christiane K. & Mattos, Pedro. L. (2010). Entrevista qualitativa: instrumento de pesquisa e evento dialógico. In Christiane K. Godoi, Rodrigo Bandeira-de-Mello

& Anielson B. Silva. (Orgs.). *Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos* (2a ed) (pp. 301-323). São Paulo: Saraiva.

Gomes, Sandra R. (2005). Grupo focal: uma alternativa em construção na pesquisa educacional. *Caderno de Pós-Graduação*, 4, 39-45.

Hartmann, Ivar A. M., Fragale Filho, Roberto S. & Silva, Lorena A. (2020). Questões candentes da reforma trabalhista de 2017: percepções e realidade do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª região. *Direito e Desenvolvimento*, 11(2), 199-211.

Krein, José D. (2018). O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. *Tempo Social*, 30(1), 77-104.

Krein, José D. & Colombi, Ana P. F. (2019). A reforma trabalhista em foco: desconstrução da proteção social em tempos de neoliberalismo autoritário. *Educação & Sociedade*, 40, e0223441.

Krein, José D., Maracci, Denis & Freitas, Paula. (2019). Balanço de um ano da contrarreforma trabalhista no Brasil: 2017-2018. *Cadernos do CEAS*, 248, 637-667.

Krein, José D. & Oliveira, Roberto V. (2019). Para além do discurso: impactos efetivos da reforma nas formas de contratação. In José D. Krein, Roberto V. Oliveira & Vitor A. Filgueiras. (Orgs.). *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade* (pp. 127-154). Campinas: Curt Nimuendajú.

Krein, José D., Oliveira, Roberto V. & Filgueiras, Vitor A. (2019). As reformas trabalhistas: promessa e impactos na vida de quem trabalha. *Caderno CRH*, 32(86), 225-230.

Lazzareschi, Noêmia (2017). Flexibilização, desregulamentação e precarização das relações de trabalho: uma distinção necessária. *Revista Labor*, 1(13), 63-82.

Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017 (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 n.º 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. Recuperado em 24 fevereiro, 2020 de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm

Leite, Kelen C. (2020). A (in)esperada pandemia e suas implicações para o mundo do trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 32, e020009.

Lobato, Lenaura V. C. (2016). Políticas sociais e modelos de bem-estar social: fragilidades do caso brasileiro. *Saúde Debate*, 40(n. esp.), 87-97.

Martignago, André Z. (2019). *Reforma trabalhista no âmbito do direito brasileiro: como os atores do processo do trabalho recepcionam as alterações promovidas pela lei n. 13.467/2017*. Dissertação de mestrado, Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, Brasil.

Mattei, Lauro & Heinen, Vicente L. (2021). Impactos da reforma trabalhista no mercado de trabalho de Santa Catarina. *Revista da ABET*, 20(1), 208-228.

Nascimento, Tereza C. C. & Araújo, Marley R. M. (2021). Levantamento sistemático dos estudos desenvolvidos sobre Precarização do trabalho no Brasil. *Barbarói*, 60, 259-285.

Neves, Magda A. & Pedrosa, Célia M. (2007). Gênero, flexibilidade e precarização: o trabalho a domicílio na indústria de confecções. *Sociedade e Estado*, 22(1), 11-34.

Nunes, Daiane & Araújo, Marley R. M. (2020). Estudo de validação de instrumento para mensurar resiliência em trabalhadores. *Organizações em Contexto*, 16(31), 341-367.

Oliveira, Mírian & Freitas, Henrique. (2010). Focus group: instrumentalizando o seu planejamento. In Christiane K. Godoi, Rodrigo Bandeira-de-Mello & Anielson B. Silva. (Orgs.). *Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos* (2a ed) (pp. 301-323). São Paulo: Saraiva.

Oliveira, Murilo C. S. (2005). Pós-fordismo e reflexos nos contratos de trabalho. *Revista da Faculdade de Direito da UFPR*, 43(0), 1-17.

Oliveira, Roberto V., Ladosky, Mário H. & Rombaldi, Maurício. (2019). A reforma trabalhista e suas implicações para o nordeste: primeiras reflexões. *Caderno CRH*, 32(86), 271-288.

Parecer da Reforma (2017). Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do Poder Executivo que “altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943”.=. Recuperado em 24 fevereiro, 2020 de: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961&filename=T_ramitacao-PL+6787/2016.

Passos, Saionara S. & Lupatini, Márcio. (2020). A contrarreforma trabalhista e a precarização das relações de trabalho no Brasil. *Katálisis*, 23(1), 132-142.

Ramalho, José R., Santos, Rodrigo S. P. & Rodrigues, Iram J. (2019). Mudanças na legislação trabalhista, sindicato e empresas multinacionais. *Caderno CRH*, 32(86), 343-359.

Reis, Suzéte S. & Tavares, Tainá (2019). O acesso à justiça na perspectiva da reforma trabalhista. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região*, 22(31), 313-337.

Rigoletto, Tomás & Páez, Carlos S. (2018). As experiências internacionais de flexibilização das leis trabalhistas. In José D. Krein, Denis M. Gimenez & Anselmo L. Santos. (Orgs.). *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil* (pp. 183-208). Campinas: Curt Nimuendajú.

Rodrigues, Isabella S. & Melo, Júlia C. D. (2017). Reforma trabalhista: precarização das relações de trabalho diante da perspectiva instaurada pelas novas regras celetistas através da Lei 13.467/2017. *Revista Vianna Sapiens*, 8(2), 288-310.

Roesler, Átila R. (2014). *Crise econômica, flexibilização e o valor social do trabalho*. São Paulo: LTr.

REFORMA TRABALHISTA E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO SEGUNDO ATORES DO DIREITO DO TRABALHO

Resumo

Acompanhando um movimento mundial, a reforma trabalhista brasileira, aprovada em 2017, mirava flexibilizar as relações de trabalho. Nesse estudo, investigamos a compreensão de diferentes profissionais do Direito do Trabalho acerca da reforma trabalhista brasileira e seus impactos, tanto para trabalhadores em geral, quanto para si próprios, enquanto trabalhadores do direito. Para isso, em um grupo com seis atores do Direito do Trabalho, foram aplicadas as técnicas de grupo focal e de análise de conteúdo como recurso analítico. Os resultados apontam que a reforma trabalhista fortalece o processo de precarização do trabalho, ao afetar a esfera laboral em três perspectivas: individual, pela fragilização das relações de trabalho e produção de inseguranças ao trabalhador; social, visto que postos de trabalho marcadamente precários passam a ser aceitos na esfera regulatória; e institucional, pois a reforma limita a atuação e autonomia da Justiça do Trabalho e dos sindicatos no enfrentamento da precarização do trabalho.

Palavras-chave

Trabalho. Reforma trabalhista. Direito do Trabalho. Flexibilização. Precarização.

REFORMA LABORAL Y PRECARIZACIÓN DEL TRABAJO SEGÚN AUTORES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Resumen

Acompañando un movimiento mundial, la reforma laboral brasileña, aprobada en 2017, objetivaba flexibilizar las relaciones laborales. En este estudio, investigamos la comprensión de diferentes profesionales de el Derecho Laboral acerca de la reforma laboral brasileña y sus impactos, tanto para el trabajador en general, así como para sí mismos, como trabajadores de derecho. Para eso, en un grupo con seis actores del Derecho Laboral, fueron aplicadas las técnicas de grupo focal y de análisis de contenido como recurso analítico. Los resultados apuntan que la reforma laboral fortalece el proceso de precarización del trabajo, al afectar la esfera labora en tres perspectivas: individual, por la fragilización de las relaciones laborales y por la producción de inseguridades al trabajador; social, dado que puestos de trabajo marcadamente precarios pasan a ser aceptados en la esfera normativa; e institucional, porque la reforma limita la actuación y autonomía de la Justicia Laboral y de los sindicatos en el enfrentamiento de la precarización del trabajo.

Palabras clave

Trabajo. Reforma laboral. Derecho del trabajo. Flexibilización. Precarización.

LABOR REFORM AND PRECARIZATION OF LABOR ACCORDING TO ACTORS OF LABOR LAW

Abstract

Following a worldwide movement, the Brazilian labor reform, approved in 2017, aimed at making labor relations more flexible. In this study, we investigated the understanding of different labor law professionals about Brazilian labor reform and its impacts, both for workers in general and for themselves as law workers. To achieve that, in a group with six professionals of Labor Law, group focus techniques and content analysis were applied as an analytical resource. The results show that the labor reform strengthens the process of precarious work, by affecting the labor sphere in three perspectives: individual, by weakening labor relations and production of insecurities to the worker; social, since jobs markedly precarious are now accepted in the regulatory sphere; and institutional, as the reform limits the performance and autonomy of Labor Courts and unions in facing the precarious work.

Keywords

Labor. Labor reform. Labor law. Flexibilization. Precarization.

CONTRIBUIÇÃO

Marley Rosana Melo de Araújo

A autora declara ter contribuído para este texto da seguinte forma: financiamento (principal), concepção (principal), teorização (equânime), coleta de dados (equânime), análise de dados (equânime) e conclusão (equânime).

Pedro Henrique Reis Divino

O autor declara ter contribuído para este texto da seguinte forma: financiamento (secundário), concepção (secundário), teorização (principal), coleta de dados (principal), análise de dados (equânime) e conclusão (principal).

Simone Souza Silva

A autora declara ter contribuído para este texto da seguinte forma: financiamento (secundário), concepção (secundário), teorização (secundário), coleta de dados (secundário), análise de dados (secundário) e conclusão (secundário).

Karen Batista

A autora declara ter contribuído para este texto da seguinte forma: financiamento (secundário), concepção (secundário), teorização (secundário), coleta de dados (secundário), análise de dados (secundário) e conclusão (secundário).

CONFLITOS DE INTERESSE

Es autores declaram não haver conflitos de interesse.

PROCEDIMENTOS ÉTICOS

Es autores declaram que foram observados os princípios e preceitos éticos que norteiam a pesquisa com seres humanos no estudo que serviu de base para esta contribuição.

AGRADECIMENTOS

-

COMO CITAR

Araújo, Marley R. M., Divino, Pedro H. R., Silva, Simone S. & Batista, Karen (2023). Reforma trabalhista e precarização do trabalho segundo atores do Direito do Trabalho. *Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 10(27), 107-158.