



## LIBERALISMO, MODERNIZAÇÃO DO ESTADO E DESEMPREGO: UMA ANÁLISE DAS PRINCIPAIS MUDANÇAS

Profa. Dra. Vanúzia Rodrigues<sup>1</sup>

Prof. Esp. Mirella Franchini de Almeida Prado Salum<sup>2</sup>

Profa. Ma. Ellen Caroline de Sá Camargo Almeida de Souza<sup>3</sup>

Profa. Dra. Carla Alessandra Barreto<sup>4</sup>

### RESUMO

O presente artigo discute a relevância da categoria trabalho em cenários de desigualdade extrema, problematiza a relação entre liberalismo e reforma do Estado, mostrando seus efeitos no desemprego e traz uma análise sobre os impactos das principais alterações na esfera trabalhista, com a reforma recém-aprovada pelo Congresso Nacional. A Lei 13.467/2017, publicada em 14/07/2017 e que passou a vigorar em 11/11/2017, altera mais de uma centena de pontos da CLT e traz diversas mudanças que afetarão a relação entre empregado e empregador. Neste artigo, destacamos as principais alterações em um quadro comparativo, que contempla as regras anteriores e as novas regras estabelecidas pela nova lei. Buscamos mostrar a perspectiva predominantemente defendida pelos trabalhadores bem como a dos empresários e os aspectos jurídicos implicados.

**Palavras-chave:** Desigualdades sociais, Principais mudanças da Lei trabalhista, Alterações da CLT, Reforma trabalhista, Reforma do Estado e Liberalismo; heterogeneidades estruturais.

---

<sup>1</sup> Doutora em Ciências Humanas pelo Programa de Pós-Graduação de História Social da FFLCH – USP, Mestra em Sociologia pela Faculdade de Filosofia Letras e Ciências Humanas – USP, Graduada em Economia pela Universidade Presbiteriana Mackenzie, Graduação em Ciências Sociais pela Faculdade de Filosofia Letras e Ciências Humanas – USP e Professora na Faculdade de Ensino Superior Santa Bárbara (FAESB). E-mail: vanurodrigues@gmail.com.

<sup>2</sup> Mestranda em Direito pela Escola Paulista de Direito, Especialista em Direito Tributário pela Universidade Anhanguera, Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade de Direito Professor Damásio de Jesus, Graduada em Direito pela Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, Professora na Faculdade de Ensino Superior Santa Bárbara – FAESB. E-mail: prof.mirella@faesb.edu.br.

<sup>3</sup> Mestra em Direito pela UNIMEP, Especializada em Processo Civil, Graduada em Direito pela Faculdade de Direito de Sorocaba. Possui graduação pela Faculdade de Direito de Sorocaba, Professora na Faculdade de Ensino Superior Santa Bárbara - FAESB. E-mail: ellen.souza@faesb.edu.br.

<sup>4</sup> Doutora em Educação Escolar – UNESP, Mestra em Educação – UFSCar, Graduada em Ciências Sociais - UNESP, Diretora Acadêmica, Vice Presidente da CPA, Professora e componente dos colegiados da Faculdade de Ensino Superior Santa Bárbara (FAESB). E-mail: prof.carla.barreto@faesb.edu.br.

## ABSTRACT

This article discusses the relevance of the work category in scenarios of extreme inequality, problematizes the relationship between liberalism and state reform, showing its effects on unemployment and presents an analysis of the main impacts in the labor sphere, with a recently approved reform by the National Congress.

The Law 13.467 / 2017, published on 07/14/2017 and which became effective on 11/11/2017, changes more than a hundred points of CLT and brings several changes that will affect the relationship between employees and employer. In this article, we highlight as main in a comparative framework as current rules and as new rules established by new law, showing a perspective of workers and entrepreneurs and the legal aspects involved.

**Keywords:** Social Inequalities, Main Changes of labor law, changes of CLT, Labor Reform, Reform of the state and liberalism

## 1 – INTRODUÇÃO

*"Todo o Homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social".* Declaração Universal dos Direitos do Homem.

A mão-de-obra escrava foi a principal fonte de trabalho durante a colonização no Brasil, perdurando por quatro séculos. Nessa fase a atividade econômica era prioritariamente agropecuária e extrativista, e o trabalho era realizado por negros trazidos da África, em longas e penosas jornadas de trabalho. O uso da força de trabalho escravagista atravessou os séculos e perdurou até fins do Império, tendo sido o Brasil o último país a usar desse expediente.

Falar em direitos trabalhistas até o final do século XIX era um idílio. Após o abolicionismo, as manifestações, que haviam se proliferado por todo país continuaram, agora em nova direção.

A população negra e de afrodescendentes ficou em situação vexatória: não dispunha de conhecimento técnico e educacional suficiente para participar do mercado de trabalho já competitivo à época, não tinha recursos materiais para se manter e não recebeu qualquer tipo de incentivo ou proteção do governo. Essa é a razão pela qual, muitos ex escravos preferiam voltar para os engenhos de onde saíram depois de conquistar a liberdade (FERNANDES, 1978). O trabalho passou a ser realizado pelos imigrantes europeus, em sua maioria italianos, que deram início às corporações de ofícios e passaram a atuar como operários nas fábricas.

Maringoni (2013) destaca que “a abolição dos escravos, em 1888, restringiu-se à libertação, sem medidas complementares”, ou seja, não houve medidas como reforma agrária, mecanismos de inserção dos libertos no mercado de trabalho bem como acesso à educação, saúde etc. que garantissem o direito à cidadania. Evidentemente, o progresso conquistado não era suficiente para a construção de um país democrático.

O saldo socioeconômico em 1889, quando o Império chegou ao fim, havia mão de obra imigrante numericamente suficiente para uma indústria ainda incipiente e um exército de reservas de ex escravos desprezado e sem força política na República recém constituída. Havia 55 mil operários – em sua maioria imigrantes – atuando em pequenas oficinas e poucas fábricas de grande porte ao lado de um milhão de escravos recém-libertos.

Os imigrantes trouxeram ideais socialistas e anarquistas. Se nos restringirmos apenas ao contingente de italianos, entre 1884 e 1903, o Brasil recebeu mais de um milhão de pessoas (MARINGONI, 2013).

O mesmo autor informa que a primeira resolução dirigida ao direito do trabalhador é o Decreto nº 979 de 1903, que concede aos trabalhadores da agricultura e de empresas rurais o direito de se organizarem em sindicatos. Em seguida, veio o decreto nº 1.637 de 1907, que garante a sindicalização aos trabalhadores urbanos.

O crescimento das indústrias, no interior das quais estavam concentrados os trabalhadores, e as péssimas condições de trabalho e de higiene fizeram eclodir nossas primeiras revoltas operárias. Assim, ainda em 1907, como forma de enfrentar o crescimento dos protestos trabalhistas, o Congresso Nacional aprova a lei Adolfo Gordo. Esse dispositivo legalizou a expulsão de estrangeiros envolvidos em protestos.

Junho de 1917 marca um dos momentos mais dramáticos, quando os trabalhadores urbanos, reivindicando melhores salários, organizaram uma greve geral que paralisou completamente a cidade de São Paulo por oito dias. Esse evento reposicionou os trabalhadores na agenda de demandas políticas.

Conforme Maringoni (2013), até o final dos anos 1920, as principais reivindicações eram aumento do salário, redução da jornada (a jornada diária variava de 12 a 16 h/dia), o fim da exploração de crianças e mulheres e condições dignas de trabalho. Por falta de uma norma regulamentadora geral, cada fábrica podia estabelecer suas regras, e era uma prática aplicar castigos físicos como medida disciplinar. Esse fato mostra como os longos séculos de escravidão deixaram marcas nas relações entre empresários e trabalhadores que, contraditoriamente, se articularam ao capitalismo de mercado.

Os frequentes acidentes de trabalho sem a devida cobertura motivaram a criação da lei de proteção a acidentes no trabalho em 1919 e em 1923 foi criado um dispositivo para normatizar o emprego de menores de 18 anos.

A quebra da bolsa de New York em 1929 atingiu fortemente a economia brasileira, o que tornou a crise política irreversível. O governo Washington Luís foi deposto em 24 de outubro de 1930 e em 3 de novembro Getúlio Vargas assume o poder no que viria a ser conhecido como a Revolução de 1930. No âmbito econômico Vargas tinha a meta de recuperar a atividade cafeeira e no social, o objetivo era regulamentar as relações de trabalho. O Estado nacional foi reformulado e o processo de industrialização teve sua maior guinada até então.

Assim que assume o poder, a primeira medida de Vargas para atender às necessidades do mundo do trabalho foi a criação do Ministério do Trabalho Indústria e Comércio, em 26 de novembro de 1930, e em março de 1931 veio o Decreto nº 19.770, cujo objetivo era tornar as organizações sindicais de empresários e trabalhadores órgãos de colaboração do Estado.

Foi neste contexto histórico que o Estado brasileiro passou a se estruturar para conciliar de forma harmoniosa os embates entre o capital e o trabalho, com o surgimento da Consolidação das Leis Trabalhistas, criada por Getúlio Vargas a partir de 1930.

Ocorre que, daquela época até a presente data, 74 anos se passaram e muitas mudanças ocorreram, tanto nas esferas política e econômica, quanto na área

trabalhista, alterações estas que acarretaram a necessidade de reformular essa legislação que se apresentava defasada diante do atual cenário econômico.

## 2 - A ORIGEM DA CLT E O ATUAL DIREITO DO TRABALHO

A CLT foi criada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e sancionada pelo presidente Getúlio Vargas, durante o período do Estado Novo. A Consolidação foi assinada pelo então presidente no Estádio de São Januário (Club de Regatas Vasco da Gama), que estava lotado para comemorar o feito. Dois anos antes, em 1941, Getúlio havia assinado a criação da Justiça do Trabalho, no mesmo local e mesmo dia do ano.

A Consolidação das Leis Trabalhistas unificou toda a legislação trabalhista então existente no Brasil e foi um marco, pois inseriu de forma permanente os direitos trabalhistas na legislação brasileira. Cabe destacar que seu principal objetivo foi regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho, nela previstas. Surgiu como uma necessidade constitucional, após a criação da Justiça do Trabalho.

Neste sentido, cabe ressaltar que na Constituição de 88, que hoje vigora, ao incorporar direitos trabalhistas essenciais, inéditos à época no texto constitucional e já incorporados definitivamente ao cotidiano das relações formais de trabalho, cumpriu com seu mister de assegurar aos brasileiros direitos sociais essenciais ao exercício da cidadania. A palavra "trabalho", que na concepção antiga tinha o sentido de sofrimento e esforço, ganhou, assim, uma roupagem social, relacionada ao conceito de dignidade da pessoa humana, algo reivindicado desde a abolição.

Em seu livro clássico *Cidadania e justiça: a política social na ordem brasileira*, Wanderley Guilherme dos Santos usa o conceito de cidadania regulada para se referir aos cidadãos. De sua perspectiva,

são cidadãos todos aqueles membros da comunidade que se encontram localizados em qualquer uma das ocupações *reconhecidas e definidas* em lei. A extensão da cidadania se faz, pois, via regulamentação de novas profissões e/ou ocupações, em primeiro lugar, e mediante ampliação do escopo dos direitos associados a essas profissões, antes que por expansão dos valores

inerentes ao conceito de membro da comunidade (Santos, 1979:75-76).

Santos (1979) brindava a institucionalização do trabalho no governo de Vargas, com o argumento de que somente seria cidadão aquele que tivesse um lugar social no quadro de ocupações no processo produtivo do país, desde que esse lugar fosse reconhecido legalmente. Ele afirma: “[A] cidadania está embutida na profissão e os direitos do cidadão restringem-se aos direitos do lugar que ocupa no processo produtivo, tal como reconhecido por lei” (SANTOS, 1979:75-76).

Aqueles cujo trabalho não era reconhecido por lei seriam, portanto, considerados pré-cidadãos, que são definidos do seguinte modo:

“todos aqueles cuja ocupação a lei desconhece”. Sendo assim, a carteira de trabalho seria a comprovação documental da *cidadania regulada*: “[O] instrumento jurídico comprovante do contrato entre o Estado e a *cidadania regulada* é a carteira profissional, que se torna, em realidade, mais do que uma evidência trabalhista, uma certidão de nascimento cívico (Santos, 1979:75-76). O Novo ordenamento jurídico do trabalho irá assegurar a regulamentação de todos os que têm ocupação econômica em nosso país ou será um incentivo ao trabalho informal?

### **3 – A RELEVÂNCIA DA CATEGORIA TRABALHO EM CONTEXTOS DE EXTREMA DESIGUALDADE**

Em 2013, por ocasião dos 70 anos de vida da CLT e 25 anos da Constituição de 1988, José Celso Pereira Cardoso Jr., doutor em economia e coordenador do IPEA, lembra que em ambas “o direito ao trabalho digno aparece como elemento central e estruturante da sociedade”.

Cardoso Jr (2013) assevera que no regime capitalista, da perspectiva econômica e sociológica, a categoria “Trabalho” é a chave para explicar e garantir, “sobretudo em contextos desiguais e heterogêneos como o brasileiro: sustento individual ou familiar, além de sociabilidade básica à população, por meio do acesso à renda e à esfera pública que o trabalho propicia.” O pesquisador ressaltou que o direito ao trabalho digno aparece como elemento central e estruturante da sociedade, tanto na CLT, quanto na Constituição de 1988.

A força de seus argumentos se evidencia ao mostrar que o trabalho também viabiliza sustentação econômica mínima ao PIB, na medida em que é uma variável que serve de base ao mercado consumidor interno e ajuda a entender o comportamento de consumo. Outras razões que reforçam a relevância da categoria trabalho é que ela oferece sustentabilidade financeira intertemporal a todo o sistema de proteção social. Cardoso Jr completa sua análise, destacando que o trabalho impacta, concomitantemente, os sistemas previdenciários públicos, direta ou indiretamente contributivos, em razão do peso que as fontes diretas de financiamento (baseadas no trabalho) ou mesmo as indiretas (regressivamente ancoradas na tributação sobre o consumo, mas legalmente vinculadas ao orçamento da seguridade social) possuem no Brasil.

Conforme Mota e Oliveira (2015), a legislação pública na área do trabalho é marcada por momentos históricos relevantes, como a criação do Ministério do Trabalho em 1930; da Consolidação das Leis Trabalhistas em 1943; do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço em 1966, do Sistema Nacional de Emprego em 1976 e do Seguro Desemprego em 1986.

Se lançarmos um olhar retrospectivo sobre a história, compreenderemos o argumento de Dedecca (2005), para quem a geração de emprego e renda no Brasil atual está condicionada ao processo de formação do mercado e das relações de trabalho no país desde sempre.

Em seu artigo intitulado *Notas sobre a Evolução do Mercado de Trabalho no Brasil*, o autor traça um panorama, mostrando os principais momentos do contexto de regulação das relações de trabalho e quais as variáveis que interferiram no processo de formação do mercado e das relações de trabalho. Explica que somente depois de 1930, o Brasil passou a integrar as atividades econômicas e o mercado de trabalho.

É no período entre 1940 e 1942 que se estabelece um processo amplo de regulação do mercado e das relações de trabalho. Dedecca (2005) destaca a instituição do salário mínimo e toda a legislação feita para regular as relações de trabalho (Consolidação das Leis do Trabalho - CLT) para o mercado de trabalho não agrícola, tendo essa última promovido uma organização sindical consentida pelo Estado.

Salta aos olhos o fato de, à época, 75% da ocupação estar relacionada às atividades agrícolas, o que representava um ganho qualitativo para a força laboral,

visto que “Somente os trabalhadores das indústrias Editorial e Gráfica e Metal Mecânica auferiam salários médios um pouco superiores ao salário mínimo.” (Dedecca (2005: 100)).

Vargas criou um desenho institucional de regulação do trabalho visando ao processo de industrialização, ainda incipiente, mas que ele pretendia tornar vigoroso nos períodos subsequentes. Nesse sentido, Dedecca (2005: 100) observa que a regulamentação pública era contraditória: “Ao mesmo tempo que articulou toda uma extensa regulação do mercado e das relações de trabalho, Vargas atuou no sentido de coibir os mecanismos que pudessem transformá-la em realidade para os trabalhadores brasileiros” e, ao mesmo tempo, “não efetivou a base de direitos nesse mercado”.

Na prática, a política varguista tornou a negociação coletiva um instrumento burocrático, uma vez que reconheceu o direito privado das empresas na gestão cotidiana das relações de trabalho, mas, ao mesmo tempo impediu, os sindicatos de terem autonomia na dinâmica da negociação coletiva, resultando num embuste à difusão dos direitos legais (Dedecca, 2005).

Entre 1930 e começo dos 1980, o mercado de trabalho brasileiro foi marcado por baixo grau de proteção social e predominância de contratos de trabalho informais. Isso ocorreu, apesar dos esforços de regulamentação do governo Vargas principalmente nos anos 1940. Por essa razão, a informalidade tornou-se tema de debate e aparecia como o principal problema do mercado de trabalho a ser enfrentado e não o desemprego, como ocorreu em importantes momentos das décadas de 1980 e 1990 (Dedecca, 2005; Mota e Oliveira, 2015).

No triênio 1981-1983 uma crise econômica sem precedentes assolou o Brasil. Fruto da escolha de uma política econômica recessiva para combater desequilíbrios externos, esse período foi marcado pela contração da atividade econômica, expressa na retração de 3,8% do PIB e de 10,6% do PIB *per capita*, como reflexo da queda de 11,4% no nível de produção (Sabóia, 1986). O desemprego assumiu proporções nunca conhecidas. O mesmo autor esclarece que de 1981 e 1982, o desemprego atingiu mais de 20% da População Economicamente Ativa – PEA da Grande São Paulo. No entanto, as diferentes regiões não foram afetadas da mesma maneira. Os desempregados estavam localizados nas zonas urbanas, onde havia maior densidade industrial. Isso explica porque a Grande São Paulo transformou-se no centro nevrálgico da crise.

É nos anos 1980 que a questão do desemprego emerge como um problema crônico a ser combatido. Conforme Dedecca (2005: 101), “o modelo de regulação era virtuoso ao desenvolvimento (*crescimento, porque não acompanhado de avanços sociais – grifos nossos*) econômico” em detrimento do “estabelecimento de mecanismos redistributivos”, deixando entrever a inexistência de uma política social efetiva.

No âmbito político, “[O] crescimento da ação sindical foi acompanhado da reivindicação por um desenvolvimento econômico atrelado ao desenvolvimento social” Dedecca (2005: 101). Não por acaso, na luta pela democratização dos anos 1980, a transformação do quadro social e a oposição ao autoritarismo militar aparecem como as principais reivindicações. O movimento sindical – que havia formado duas centrais sindicais até meados de 1980 - assume papel protagonista e é fortemente reprimido pelos militares (Dedecca, 2005).

O resultado da luta pela democratização foi a Constituição de 1988. Em linhas gerais, ela traz um novo ordenamento legal na medida em que dá as bases para o desenvolvimento econômico combinado à justiça social. A expectativa era de que nos anos 1990, o Brasil retomasse o crescimento econômico e superasse a desigualdade social do período anterior.

#### **4 - LIBERALISMO, MODERNIZAÇÃO DO ESTADO E DESEMPREGO**

O processo de abertura política foi marcado por uma série de mudanças, em resposta aos anseios do povo, entre as quais se destacam: o fim do regime militar, eleições gerais e diretas e a criação da carta magna de 1988, que se pautava pelo desenvolvimento socioeconômico e pela busca de justiça social. Passados os mais de 30 anos, o País encontra-se em uma situação muito aquém daquela das nações do leste asiático, em especial China e Coreia do Sul, que até mais ou menos os anos 60 estiveram em situação semelhante do ponto de vista socioeconômico. Os esforços de regulação do mercado e das relações de trabalho não evitaram o trabalho precário e informal e as desigualdades sociais se ampliaram no Brasil. Pergunta-se: o que deu errado?

Singer (1998) afirma que, por aqui, nos anos 1990 o neoliberalismo tornou-se a lógica dominante. Nesse contexto, a globalização dinamizou a movimentação internacional dos capitais, ao mesmo tempo em que o setor público produtivo foi

privatizado ou desmantelado e a política monetária priorizou a estabilidade dos preços em detrimento do crescimento econômico. Conforme Cardoso Jr (2013) e Diniz (2001), o Estado perdeu força como ator protagonista na tomada de decisões estratégicas, o que dificultou a definição de ações que garantissem o desenvolvimento do país.

Medeiros (2001: 166-167) revela que o Bird atribui à educação “a principal razão do sucesso dos países do Sudeste Asiático, tanto em termos de crescimento econômico quanto em termos distributivos”. As mudanças ocorridas tanto na China quanto na Coreia do Sul não se restringem ao campo educacional. O autor afirma que na China, “a elevação significativa dos termos de troca da agricultura, investimentos estatais em infraestrutura e a industrialização do campo a partir de empresas públicas, sob o controle dos municípios foram os principais fatores” Medeiros (2001:171-172); já na Coreia do Sul, teria ocorrido o mesmo que no Japão e em Taiwan, onde o elevado dinamismo, a redução rápida da pobreza e a baixa desigualdade na distribuição foram os elementos essenciais do modelo de desenvolvimento.

No âmbito do Brasil, foi em virtude do reconhecimento de que as dimensões política e institucional têm papel relevante que se propôs a reforma do Estado entre fins dos anos 1990 e começo do século XX. Fiori (2001: 283) afirma que

os neoliberais anunciaram a modernização das relações do Estado com o mundo do trabalho. Prometeram destruir todo tipo de corporativismo que prejudicasse o estabelecimento, pelo mercado, do ‘preço justo’ da força de trabalho e fragilizasse a musculatura do capital e da ‘competitividade global’ da economia brasileira.

O autor referia-se à crise dos anos 1990, mas visto fora do contexto, um leitor desavisado poderia pensar que o excerto acima refere-se ao momento atual.

Um aspecto interessante destacado por Fiori (2001) é que, já na década de 90, houve uma desregulação do mercado de trabalho, redução dos direitos trabalhistas, congelamento dos salários do setor público e redução da participação social, de 45% para 36% da renda nacional em virtude das medidas adotadas nos governos liberais daquele período. Ou seja, o quadro socioeconômico e político da atualidade é um aprofundamento do que vivemos na última década do século XX.

A análise de Medeiros (2001) segue a mesma direção da apresentada por Fiori (2001). O autor assinala dois resultados sobre a distribuição de renda na indústria nos anos 1990: “pressão competitiva sobre os salários mais altos em setores exportadores (automobilística) e destruição de emprego em setores de salários mais baixos e intensivos em mão-de-obra” (Medeiros, 2001: 186-187).

A pesquisa de Pero (2006) sobre emprego e desemprego formal é explicativa do cenário traçado por Fiori, uma vez que a autora demonstra como a articulação entre abertura econômica, estabilização monetária e valorização cambial, especialmente no período de 1994 a 1998, resultou na queda da contribuição da indústria e do emprego formal na ocupação total. Sua análise é assertiva, na medida em que aponta, já em 2006 (quando publicou o artigo), para um redesenho das instituições empregadoras. Os resultados de sua investigação indicavam “novas relações de trabalho, baseadas em organizações administrativas e gerenciais menores e mais instáveis” Pero (2006:130). Sobre isso, falaremos adiante.

Cardoso Jr (2013) analisa a primeira década do novo milênio, de 2003-2013, argumentando que ela cumpriu – entre outras – função didática nos embates acadêmicos e políticos brasileiros. O pesquisador afirma que “após anos de dominância ideológica liberal e tentativas – em vários campos da vida social e econômica – de implementação de diretrizes e soluções desregulamentadoras, privatistas e internacionalizantes”, aquelas formulações neoliberais foram contestadas. Na prática, elas tinham trazido resultados nefastos ou insignificantes sobre indicadores clássicos macroeconômicos e do mercado de trabalho nacional engrossando o rol dos pré-cidadãos segundo a concepção de Santos (1979). Cardoso Jr refere-se ao conjunto de medidas e programas adotados no referido decênio, que, segundo sua perspectiva, desmentem a validade daquelas formulações dominantes.

A partir de análise do período de 2003 a 2014, Lessa (2017) mostra que houve uma queda da pobreza e da concentração de renda – esta última medida pelo coeficiente de Gini – de 7 pontos percentuais (de 59% para 52%). Assegura que a política que mais contribuiu para efetivamente diminuir a desigualdade na distribuição de renda no Brasil foi a valorização do salário mínimo. Entre as medidas adotadas, a economista atribui à formalização dos empregos o principal peso para a amplificação da distribuição de renda, que reverteu a dinâmica das décadas de 1980 e 1990 nas quais a informalidade crescia. Por sua vez, a “informalidade, definida

como privação de acesso à proteção social no mercado de trabalho, recuou mais de dezesseis pontos percentuais entre 2004 e 2014, para 34% da força de trabalho ocupada” Lessa (2017:20)

No atual cenário, em que as instituições políticas passam por mudanças profundas, após o *Impeachment* da presidenta Dilma Roussef, o Estado brasileiro vem sendo conduzido por um governo interino - encabeçado por Michel Temer -, que tem usado diversos artifícios para se manter de pé, em razão da instabilidade decorrente, entre outras coisas, da corrupção que se generalizou – conforme o Nexo Jornal (27/05/2017), até março de 2017, 195 políticos de 18 partidos estavam sob investigação no congresso, sem contar as investigações anteriores da Lava Jato que evidenciaram a relação promíscua entre Estado e âmbito privado –. Isso somado ao contexto econômico, onde predominam práticas neoliberais, ampliou o problema das desigualdades sociais, na medida em que expandiu o desemprego a um dos mais altos patamares, 13%, no segundo trimestre de 2017 (IBGE, 2017). Para o economista Marcio Pochman, mergulhamos na mais grave crise política e econômica, a pior de sua história. Seu principal argumento joga luz sobre a magnitude da redução do Produto Interno Bruto per capita, quase dez pontos percentuais (CARTA CAPITAL, 2017).

A nova lei trabalhista que entrou em vigor em 11/11/2017 foi criada nesse contexto de instabilidade política e recessão econômica, após muitos trabalhadores terem sido dispensados. De um lado, responde a demandas da classe empresarial, sob o pretexto de desonerar os custos das firmas e de resultar em maior flexibilidade nas relações contratuais, de outro, passa por cima de direitos conquistados e consolidados e incentiva a terceirização e o esvaziamento do papel dos sindicatos, processos observados desde a década de 1990. Um aspecto positivo da recém aprovada lei é o de contemplar as condições de empregabilidade de empresas de pequeno e médio porte face às de grande porte. As PMEs respondem por 44% dos empregos formais em serviços, e aproximadamente 70% dos empregos gerados no comércio; conforme Sebrae (2014).

Singer (1998: 120) assegura que “os complexos econômicos constituídos por pequenas empresas têm grande capacidade de crescimento, sobretudo se puderem se basear no mercado formado pelos seus próprios trabalhadores.” Mas, o autor alerta que a competição aniquiladora entre as pequenas empresas só traz vantagens às grandes, que obtêm os serviços das primeiras a custos menores. A

ideia defendida por Singer (1998) é que haja uma atuação das pequenas e médias empresas protegidas e incentivadas pelo Estado. Este garantiria suporte econômico e técnico para que as mesmas adquirissem robustez, na economia de mercado. As relações de trabalho seriam animadas pelo sentido de solidariedade e interesses coletivos, com vistas ao bem comum, enquadrando-se em um modelo mais próximo da social democracia.

Na atual conjuntura, em um governo conciliado à lógica do livre mercado, sem freios à atuação das grandes corporações, nos questionamos se há interesse em proteger empresas de pequeno e médio porte. De que maneira tais organizações se adaptarão? Haverá suporte para propiciar um crescimento sustentado destas instituições, articulado a políticas de emprego que garantam trabalhos técnicos de qualidade e condições sociais dignas ao trabalhador?

Uma pesquisa do economista Pascoale Tridico, da Roma Ter University, recém-publicada pelo *Cambridge Journal of Economics* 2017, a respeito da desigualdade nos países da OCDE atribui à financialização, ao aprofundamento da flexibilização do trabalho, ao enfraquecimento dos sindicatos e à retração do Estado do Bem-estar o aumento das desigualdades naquela região. Os resultados apontam que os 10% mais ricos ganham 10 vezes mais que os 10% mais pobres; nos anos 1980, os 10% mais ricos ganharam 7 vezes mais que os 10% mais pobres. Ao mesmo tempo, o coeficiente de Gini – um indicador econômico de concentração da renda e da riqueza – aumentou de 27% para 33% em média. Uma de nossas dúvidas é se as mudanças da lei trabalhista no Brasil, entre as quais a flexibilização contratual se destaca, trarão resultados semelhantes aos ocorridos no âmbito da OCDE.

Por aqui os efeitos da nova conjuntura já se fazem notar. Juntamente com a nova lei trabalhista, em agosto de 2017, o presidente Temer assinou um decreto que insere os Supermercados como atividade essencial. Na prática, as lojas podem abrir normalmente em horários especiais, como domingos e feriados. A medida reduziu pela metade os salários de algumas categorias da rede de supermercados Mundial do Rio de Janeiro. Conforme o Uol, a rede cortou o pagamento de 100% sobre as horas trabalhadas aos domingos e feriados e reduziu as horas extras pela metade (UOL, 30/11/2017).

Discutiremos as implicações legais desse novo ordenamento jurídico trazido pela Lei e faremos uma análise dos 12 principais pontos de mudança a seguir.

## 5 – AS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA

	ANTES	DEPOIS	O Que possibilita aos empresários	O que muda para o trabalhador	Perspectiva Jurídica
<b>Prevalência do Negociado sobre o Legislado</b>	As obrigações empresariais se orientavam pelos acordos coletivos com os sindicatos e não poderiam prevalecer sobre CLT	A convenção coletiva e o acordo de trabalho (coletivo ou individual) prevalecem sobre a CLT. Auxilia os acordos de compensação de jornada.	Flexibilidade que permite acordos de empresas com sindicatos sobre as relações de trabalho, desde que formalizados.	Pode haver adaptações em algum aspecto que seja de comum acordo entre empresa e sindicato e isso é visto, de modo geral, como perda dos direitos previstos na antiga lei getulista, além de ocorrer o esvaziamento do papel do sindicato e a consequente desmobilização da organização dos trabalhadores em coletivos.	Nesto ponto, temos a legalização do famoso “acordo” firmado entre empregador e empregado, em relação vários direitos, como jornada de trabalho, hora extra e outros.
<b>Férias</b>	As férias poderiam ser subdivididas no máximo em duas parcelas, sendo 10 + 20 ou 15+15, mas o padrão era 30 dias corridos.	As férias podem ser subdivididas em até três períodos, desde que um dos períodos não seja inferior a 14 dias corridos, não podendo os demais ser inferiores a 5 dias cada um.	O novo formato é preferido pelas empresas, já que, na visão dos empresários, a saída de um funcionário pode impactar drasticamente as atividades. Para as corporações, as férias mais fracionadas têm efeitos suavizados sobre a rotina da empresa.	Não há consenso sobre este aspecto. No entanto, os trabalhadores tendem a ver o fracionamento como desvantajoso, já que o intervalo mais longo de 30 dias corridos é sinônimo de mais descanso.	Novamente, temos a legalização de práticas adotadas pelas partes, patrão e empregado, as quais muitas vezes eram de ciência, concordância e até mesmo opção do próprio trabalhador, que engessavam a forma de gozar das férias.
<b>Remuneração</b>	Da perspectiva da lei, os prêmios concedidos pelo empregador (viagens, gratificações) eram vistos como parte do salário. Incidiam sobre o valor encargos previdenciários e trabalhistas. O empregador era obrigado a pagar um salário mínimo ou o teto da categoria.	O piso e o salário mínimo não são mais obrigatórios. Para cargos como vendas, as empresas podem (desde que acordadas com o sindicato) pagar apenas a remuneração variável (conforme produtividade). Remunerações como auxílio alimentação, bônus e prêmios não incorporam a base salarial e não incidem em qualquer encargo trabalhista e previdenciário.	A empresa pode pagar prêmios sem que isso seja considerado salário. Isso significa que um valor extra pago como prêmio não pode ser questionado judicialmente, no futuro, já que não é incorporado ao salário. Agora é possível pagar empregados apenas por produtividade.	Implica perda de direitos, já que parte do rendimento pode não ser incorporado como salário. Para algumas categorias, a remuneração vai ser proporcional à produtividade.	Diante do atual cenário econômico a incidência de encargos trabalhistas em benefícios concedidos aos trabalhadores desestimulava o fornecimento dos referidos benefícios aos empregados em virtude do alto custo. Além do mais, a idéia do pagamento por produtividade, traz uma influência europeia a fim de estimular o trabalho.
<b>Jornada de trabalho</b>	O limite estabelecido era de 8 horas diárias ou 44 horas semanais e 220 horas mensais.	Permite acordos individuais de 12 horas diárias, desde que haja descanso ininterrupto de 36 horas, respeitando o limite de 44 horas semanais e 220 horas mensais.	Permite que as jornadas de trabalho se adequem à natureza da atividade e à realidade empresarial.	Atividades de áreas como a saúde assumem formato mais adequado.	Essa mudança também visa adequar e legalizar práticas já adotadas anteriormente por patrões e empregados.
<b>Banco de horas</b>	Banco de horas só poderia ser compensado mediante acordo coletivo.	Pode ser acordado individualmente, banco de horas com compensação em até 6 meses.	O Banco de horas passa a ser homologado e não informal.	O trabalhador passa a ter controle oficial de banco de horas realizados, mas na visão de quem trabalha seria mais uma fonte de exploração, visto que a empresa tem poder para postergar a compensação.	Com a reforma trabalhista isso foi modificado. Os parágrafos 5º e 6º que foram acrescentados ao artigo 59 da CLT autorizam a implantação do

					“Banco de Horas” por acordo individual, sem a participação do Sindicato, fato este que viabiliza a criação desse tipo de compensação.
<b>Trabalho intermitente</b>	Não existia essa modalidade, de forma legal, anteriormente.	O funcionário pode ser pago por período trabalhado, recebendo pelas horas ou diárias. Os direitos como férias, FGTS, previdência e 13º são preservados. O funcionário deve ser convocado com antecedência de três dias para o serviço – e pode recusar.	Esse formato permite a abertura de empregos formalizados para cargos com rotinas flexíveis ou intermitentes, uma vez que nessa modalidade a jornada não é fixa.	A mudança favorece freelancers e outras categorias marcadas pelo trabalho intermitente, visto que essa modalidade normaliza os critérios para se trabalhar em casa, mas dificulta a composição de renda para garantir condições dignas de vida. Impacta a vida material e implica mais insegurança e incerteza no futuro.	Essa mudança traz um novo conceito de vínculo de emprego, incentivando a formalização dessa modalidade de trabalho.
<b>Home Office</b>	Essa modalidade não figurava na Lei anteriormente.	Essa medida permite que muitos profissionais trabalhem em casa de forma regulamentada.	Nessa modalidade não há jornada fixa e a nova lei viabiliza a abertura de empregos formalizados, para cargos com rotinas flexíveis ou pontuais.	Permite ao empregado trabalhar em casa com todos os direitos garantidos, para atividades com rotinas flexíveis ou pontuais e, ao mesmo tempo, dificulta a composição de renda e a aquisição de bens de alto valor, como imóvel ou carros. Dá espaço para a terceirização	Aui novamente temos outra inovação, onde restou definido um tratamento diferenciado para o trabalho realizado dentro do estabelecimento comercial, daquele realizado no âmbito residencial, fato este que estimula a formalização desse tipo de emprego.
<b>Acordo informal</b>	O pedido para o empregado ser dispensado, fazendo acordo informal com a empresa, implicava a devolução da multa sobre o FGTS.	O empregado e o empregador, em comum acordo, podem extinguir o acordo de trabalho. Nessa situação, o empregado tem direito a 80% do saldo do FGTS, mas não receberá seguro-desemprego. Em contrapartida, o empregador pagará metade do aviso prévio e metade da multa sobre o saldo do FGTS.	Vista com bons olhos pelos empresários, a medida flexibiliza a saída de funcionários insatisfeitos, que desejam ir embora, mas não o fazem porque querem sacar o saldo do FGTS. Às vezes, esses funcionários trabalham com baixo desempenho a fim de serem demitidos.	Há dois lados: permite encerrar a relação de trabalho, quando o funcionário está insatisfeito na empresa e necessita da verba financeira. Por outro lado, facilita a pressão do empresário sobre o funcionário que não é bem querido, forçando sua saída e criando um clima de insegurança. Esta opção é vantajosa para os dois lados, pois implica o mínimo de perdas para ambos.	O acordo informal é prática recorrente no mercado de trabalho e passa a ser formalizado pela reforma trabalhista, a fim de desestimular práticas ilegais e prejudiciais aos trabalhadores.
<b>Imposto sindical</b>	Era pago uma vez por ano o equivalente a um dia de trabalho em regime de obrigatoriedade.	Passa a ser facultativo, ficando a cargo do funcionário a decisão de contribuir ou não com o sindicato.	Não impacta diretamente as empresas. No entanto, é um termômetro sobre a relação trabalhador-sindicato.	Mais liberdade para escolher, já que o empregado paga somente se desejar contribuir com o sindicato. O não pagamento desse imposto é um sinal de enfraquecimento da relação trabalhador-sindicato.	Assim, temos uma mudança profunda relacionada aos sindicatos, pois tira a obrigatoriedade de contribuição sindical.  Todos sabemos que o tema da obrigatoriedade da contribuição sindical é polêmico, e que desagrada desagradando a maioria dos contribuintes, os empresários e inclusive boa parte do setor sindical.  Além do mais, sob a ótica internacional, o sistema de contribuição obrigatória vai contra a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho, que preconiza a liberdade e a autonomia sindical, o que só se alcança com a liberdade de filiação e representação da entidade não somente em relação aos seus filiados, como toda entidade civil.
<b>Pausa para o</b>	Duração de, no	Pausa de no mínimo	A jornada de	Maior flexibilidade da jornada de	Sob o ponto de vista

<b>almoço</b>	mínimo 1 hora, para quem trabalhava em regime integral.	30 minutos, desde que formalizada em acordo individual ou convenção coletiva. O tempo "economizado" no intervalo do almoço pode ser compensado no final da jornada de trabalho, possibilitando sair do trabalho mais cedo.	trabalho pode ser mais condizente com as atividades da empresa.	trabalho, já que é possível sair mais cedo. Por outro lado, dá espaço para que o horário de almoço não seja respeitado.	jurídico, a empresa poderá, mediante acordo coletivo ou convenção coletiva, reduzir, por exemplo, o intervalo para refeição dos empregados de 1 hora para 45 minutos ou para 35 minutos (limitado a 30 minutos), considerando a adequação de escala de serviços ou de produção, sem a necessidade de interferência do Ministério do Trabalho ou a necessidade de ouvir a Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho (SSST), flexibilizando a possibilidade de redução de intervalo.
<b>Horas de itinerário</b>	As horas de deslocamento de um empregado que utiliza transporte fretado pela empresa poderiam ser incorporadas à jornada de trabalho	As horas de deslocamento para o trabalho não são mais consideradas como parte da jornada de trabalho.	A empresa arca com menos gastos, passando a pagar somente as horas extras relativas ao trabalho.	Os trabalhadores perderam o benefício de receber remuneração pelo tempo de deslocamento para o trabalho.	Essa mudança fundamenta-se na necessidade de tratar de forma igual os iguais, vez que antes da reforma trabalhista o entendimento sobre o pagamento de horas in itinere além de não ser unânime, tratava iguais de forma desigual, vez que funcionários do mesmo cargo recebiam salários diferentes em decorrência da localidade de sua residência.
<b>Serviço efetivo</b>	Todo o tempo a mais que o funcionário passava dentro da empresa poderia ser considerado hora extra, mesmo que ficasse estudando ou dedicado a outra atividade que não o trabalho.	Se o empregado permanecer na empresa para realizar atividades particulares, como descanso, lazer, práticas religiosas, estudo, alimentação, relacionamento social, higiene pessoal não receberá por isso, pois são mais considerados horas extras.	A empresa é obrigada a pagar somente as horas extras relativas ao trabalho.	O empregado recebe apenas pelas horas dedicadas às atividades da empresa.	Sob o ponto de vista jurídico o presnete ponto trata que por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado (...) quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares.

## 5 - A IMPORTÂNCIA DAS MICROEMPRESAS E DAS EMPRESAS DE PEQUENO PORTE

Conforme acima indicado, atualmente as Micro e Pequenas Empresas predominam na economia brasileira, tendo sido responsáveis por 27% do PIB brasileiro em 2011. Sendo 48,5% na atividade de comércio, 38,3% na de serviços e apenas 13,1% na indústria. De toda riqueza gerada no país, 570 bilhões de reais (cerca de 60%) são provenientes das MPEs, esse resultado é um indicativo de sua relevância para a economia brasileira.

No que diz respeito à geração de empregos, as PMEs são responsáveis por grande parte dos empregos gerados, cerca de 15,88 milhões face aos 14,82 milhões

das GMEs em 2011; já em 2015 estas estatísticas foram, respectivamente 17,19 milhões contra 14,68 milhões de trabalhadores das GMEs (SEBRAE, 2017). Ou seja, as PMEs empregam aproximadamente 54% dos trabalhadores formais. Em 2016 foram admitidos 9 milhões de trabalhadores, 60% mais que os 5,7 milhões contratados pelas grandes e médias empresas no mesmo período<sup>5</sup>, Assim sendo, sua importância é evidenciada pelo grande número de empregos gerados, bem como por ser a fonte renda e ocupação para os seus sócios.

O relatório sobre a participação das PMEs na economia brasileira publicado pelo Sebrae indica que “[...] de 2009 a 2011, o valor agregado das MPEs na economia nacional cresceu de R\$ 445 bilhões para R\$ 570 bilhões. Estima-se que nos anos de 2012 e 2013, esses valores tenham sido, respectivamente, de R\$ 597,9 bilhões e R\$ 639 bilhões (SEBRAE, 2015). A importância das PMEs na geração de riqueza e emprego se vê também em economias desenvolvidas e em países da América Latina, conforme Nogueira (2016). Por outro lado, sabe-se que a produtividade do trabalho brasileiro é baixa, frente aos países desenvolvidos e outras economias da América Latina, como Argentina, Chile, México, Peru (NOGUEIRA, 2016).

Entretanto, apoiado em outros estudos, o autor explica que, diferentemente dos países desenvolvidos – onde não há assimetrias em termos da produtividade de empresas de portes variados –, no Brasil, as PMEs seria responsáveis pela baixa produtividade.

Nogueira parte do pressuposto que a produtividade média do trabalho da economia brasileira é baixa e atribui esse fato principalmente à sua heterogeneidade estrutural – assimetrias entre a produtividade de empresas de portes distintos –, e busca identificar os estratos da estrutura produtiva de mais baixa produtividade, os quais são vistos como responsáveis pela redução da média (NOGUEIRA, 2016; CALIXTRE, KREIN e SANTOS, 2012).

Uma pesquisa publicada pelo IPEA, dirigida por Mauro Oddo Nogueira, mostra que as PMEs são a razão da baixa produtividade do emprego no Brasil. O autor afirma que “O estrato de mais alta produtividade apresenta quase dez vezes a produtividade média da economia, enquanto o quartil inferior, apenas a metade desta. Ou seja, há um hiato de produtividade do trabalho de cerca de vinte vezes entre os quartis extremos da economia” (NOGUEIRA, 2016: 8).

Com base em estudos publicados pela OCDE e pela CEPAL, Nogueira (2016) explica que nos países desenvolvidos a produtividade entre empresas de porte diferente não é muito distinta e cita a Noruega, onde a produtividade das PMEs é maior e Luxemburgo, onde é igual à das grandes corporações. O autor coloca a baixa produtividade do trabalho como um entrave ao desenvolvimento econômico do Brasil e um aspecto que pode colaborar para o aumento das desigualdades.

As Micro e Pequenas Empresas já são as principais geradoras de riqueza no comércio no Brasil (53,4% do PIB deste setor). No PIB da indústria, a participação das micro e pequenas (22,5%) já se aproxima das médias empresas (24,5%). E no

<sup>5</sup> <http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2017-06/pequenas-empresas-contrataram-60-mais-que-grandes-em-2016>. Acesso em 25 de julho de 2017.

setor de Serviços, mais de um terço da produção nacional (36,3%) têm origem nos pequenos negócios (SEBRAE – Julho/2014).

A participação das PMEs na economia brasileira vem aumentando ao longo dos anos, “em 1985 (21,8%), em 2001 (23%) e em 2011 (27%)” Sebrae (2015). Foi exatamente por reconhecer a relevância socioeconômica desse segmento que diversas iniciativas de implementação de novas políticas públicas e de reformulação de instrumentos de apoio foram tomadas até 2011. Entre elas, destacam-se: o Supersimples e a Lei do Microempreendedor Individual (MEI), cujo objetivo era reduzir a tributação, a desburocratização para promover a formalização das unidades produtivas desse segmento de modo a impactar as condições e as relações de trabalho. Conforme (CALIXTRE, KREIN e SANTOS, 2012: 10), nas PMEs, as condições e relações de trabalho “são marcadas por um grau mais elevado de trabalho precário e informal associado à presença de grande contingente de trabalhadores sem proteção garantida por direitos trabalhistas, sociais e previdenciários”. Por isso mesmo, se quiser se inserir no hall dos países competitivos do ponto de vista global e diminuir as desigualdades sociais, é necessário identificar os principais entraves e superá-los por meio de políticas públicas assertivas.

Para Nogueira (2016), ao se colocar como um dos principais obstáculos ao desenvolvimento econômico, a heterogeneidade estrutural é um fator crítico para a superação da desigualdade social no país. Soares (2015) apud Nogueira (2016: 11) “apresenta fortes indícios da correlação entre a heterogeneidade produtiva e a desigualdade (ou heterogeneidade) de renda”.

Considerando que os setores mais produtivos não teriam como absorver todo o contingente de trabalhadores liberado das atividades menos produtivas, uma mudança estrutural no sentido de aumentar a participação das GMEs à custa da redução da participação das PMEs implicaria o aumento do desemprego. Nogueira (2016: 32) indica a “redução na heterogeneidade por meio não da liquidação das firmas pouco produtivas, mas de um significativo aumento de suas produtividades.”

O autor sugere que o aumento da produtividade sistêmica da economia deve ser obtido mediante a adoção de políticas públicas direcionadas às PMEs e não à custa da eliminação de postos de trabalho. Considerando a complexidade dos problemas brasileiros atuais seria necessário combinar diferentes iniciativas por meio da “adoção gradativa de tecnologias” inovadoras e da “continuidade de políticas de distribuição de renda e de universalização do consumo”. Essas ações produziram, segundo Nogueira (2016), “um círculo virtuoso de evolução simultânea da produção, da renda, da demanda e do consumo.”

Na prática, os esforços deveriam ser dirigidos à modernização dos processos produtivos e de gestão, com incorporação de tecnologias simples e baratas.

## **6 – AS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA PARA AS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS**

Conforme acima exposto, a Constituição Federal determina que se tenha um tratamento diferenciado para as pequenas e microempresas. No entanto, na esfera trabalhista existem poucas regras que favorecem ou contribuem com o tratamento diferenciado previsto constitucionalmente.

Neste sentido, destaca-se que Lei Complementar 123/2006, a qual regula as micro empresas e as empresas de pequeno porte, alterou apenas um artigo da Consolidação das Leis Trabalhistas, o artigo 58, onde foi incluído o parágrafo 3º, a fim de que sejam estabelecidos critérios diferenciados para os casos de horas *in itinere* para esses tipos de empresa. Fato este pouco significativo, diante das necessidades de estímulo a essas empresas.

Neste sentido, a atual Reforma Trabalhista traz em seu texto duas situações que visam o tratamento diferenciado para as microempresas e empresas de pequeno porte: A) redução da multa por manter empregados não registrados; e, B) redução do valor do depósito para recurso em processo trabalhista.

No que tange à primeira situação, o Projeto de Lei reduz para R\$ 800,00 (oitocentos reais) a multa por manter empregados não registrados para as microempresas e empresas de pequeno porte, em comparação com as grandes empresas que deverão pagar multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais), conforme disposto no Art. 47 da CLT.

Já a segunda situação acrescenta o § 9º no art. 899, o qual trata do depósito recursal para fins de recursos nos processos trabalhistas. Nele o valor do depósito recursal será reduzido pela metade, quando se tratar de microempresas e empresas de pequeno porte, dentre outras.

Ainda neste aspecto da Justiça do Trabalho, cabe destacar outras mudanças com o argumento de equilibrar as relações e conseqüentemente beneficiar também as micro e pequenas empresas. Com a nova lei, o trabalhador que não comparecer à audiência perderá o processo e, perdendo a ação trabalhista, arcará com seus custos, inclusive honorários do advogado da empresa e os peritos judiciais.

Outra alteração foi a imposição da multa de até 10% do valor da causa para quem agir de má-fé, alterando as verdades dos fatos e, ainda, a mudança em relação à rescisão contratual, mesmo com mais de um ano de CTPS assinada, poderá ser feita na empresa e, depois de assinada a rescisão e recebido os valores, não poderá mais questioná-la na Justiça.

Embora as referidas alterações não tenham sido aceitas de forma unânime pela população, sobretudo pelos trabalhadores, representam um grande passo à modernização, se considerarmos a participação das PMEs na geração de emprego e renda. Antes da nova lei, muitas vezes, quando um trabalhador movia ação contra uma empresa PME, o resultado favorável ao trabalhador resultava na extinção da empresa. As medidas aqui citadas favorecem as PMEs e podem colaborar para a geração de novos empregos. Por outro lado, essas mesmas medidas podem resultar no aumento da precarização do trabalho. Os resultados numa ou noutra direção dependerão das políticas públicas adotadas para o fortalecimento das PMEs e para a melhora qualitativa da condição do trabalhador.

Cabe ressaltar que o tratamento diferenciado para micro e pequenas empresas já era previsto na Constituição Federal, e deve ser atendido, da mesma forma que os demais princípios, como o da irredutibilidade de salários, da primazia da realidade, da proteção ao trabalhador, entre outros.

### **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

À guisa de conclusão, a problemática da desigualdade de renda no Brasil é um grande desafio a ser enfrentado. Como dito anteriormente, ela está associada ao modo como o mercado e as relações de trabalho se formaram na economia brasileira assim como à inserção do país na lógica competitiva internacional, em que as forças liberais exercem grande influência. O governo de Getúlio Vargas buscou promover a regulação do mercado e das relações de trabalho, a partir dos anos 1940, com o estabelecimento da CLT e do salário mínimo. Mas era preciso corrigir problemas estruturais ligados aos longos períodos em que a mão-de-obra escrava serviu de base à produção.

A modernização da economia brasileira no começo do século XX tinha na baixa formação técnica e educacional dos trabalhadores um grande óbice. A pessoalidade e a servidão das relações apareciam como um aspecto negativo, configurando outro entrave a economias competitivas.

Esse é um dos elementos centrais para compreender o peso que a informalidade assumiu na economia brasileira, quando as forças liberais já eram uma realidade. A preponderância da informalidade, por sua vez, tornou-se um empecilho à que o mercado de trabalho ganhasse musculatura na economia competitiva, o que perdurou até os anos 1980. Nesta década o desemprego passou

a ser visto como um entrave ao avanço econômico, principalmente em São Paulo onde havia maior concentração da indústria.

Conforme dissemos anteriormente, a categoria “trabalho” é elemento chave para explicar e garantir, em contextos desiguais e heterogêneos como o brasileiro: sobrevivência das famílias. Ao mesmo tempo, está vinculada à sociabilidade básica da população. Isto porque, o vínculo com o trabalho proporciona o acesso à renda e à esfera pública que se converte em sociabilidade e garantias.

No atual cenário, o Brasil enfrenta uma de suas mais graves crises socioeconômica e política – acirrada pelo problema da corrupção nos três poderes: Legislativo, Executivo e Judiciário –, com retração do PIB per capita de 10% e desemprego de 13% (CARTA CAPITAL, 2017). A desigualdade aumentou nos últimos dois anos.

Por outro lado, quando se observa a atuação das empresas, constata-se uma heterogeneidade estrutural que se impõe como fator crítico para a superação da desigualdade social no país. Apesar de as grandes corporações serem altamente competitivas frente às demais na OCDE, as PMEs apresentam baixíssima produtividade e colaboram para a queda da produtividade média da produção no Brasil. As PMEs passaram a ser responsáveis por mais de 50% dos empregos gerados no país e são aquelas em que há maior incidência de relações de trabalho precárias e informais. Essa conjuntura requer a adoção de políticas públicas de emprego e renda ao lado de políticas que garantam às PMEs melhores condições técnicas e gerenciais.

Perfilhamos a perspectiva de Nogueira (2016), para quem o aumento da produtividade sistêmica da economia deve ser obtido através da adoção de políticas públicas direcionadas às PMEs e não à custa da eliminação de postos de trabalho.

No que se refere à mudança das leis trabalhistas, quando Getúlio Vargas criou a CLT buscava aumentar os empregos nas indústrias, que são associadas à maior escala e concentração de capital e a melhores condições empregatícias. No atual cenário em que as PMEs são as principais responsáveis pelos empregos, era preciso reformular a lei. No entanto, para que a economia brasileira se torne competitiva face às demais na OCDE e na América Latina, se sabe que somente essa mudança não é suficiente.

Um processo de cooperação entre Governo e setor privado, para garantir melhores condições técnicas e gerenciais torna-se essencial. Por outro lado, o

Estado deve dar diretrizes e garantir uma educação de melhor qualidade e adaptada à nova conjuntura altamente competitiva a fim de que a combinação de medidas e políticas públicas assertivas colabore para a maior competitividade e evite a precarização das relações trabalhistas, contribuindo para engrossar o rol dos trabalhadores que não se inserem na cidadania regulada, e para o aumento da concentração de renda.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CALIXTRE, Andre Bojikian, KREIN, José Dari e SANTOS, Anselmo Luís dos (organizadores). **Micro e pequenas empresas: mercado de trabalho e implicação para o desenvolvimento**. Rio de Janeiro: Ipea, 2012.

CARDOSO JR, José Celso Pereira. *Trabalho e proteção social no Brasil: 70 anos de CLT e 25 anos da Constituição de 1988. Desafios do Desenvolvimento*. Ipea, 2013. Ano 10. Edição 78 - 16/01/2014.

DEDECCA, Cláudio Salvadori. Notas sobre a evolução do mercado de trabalho no Brasil. **Revista de Economia Política**, São Paulo, v. 25, n.1 (97), jan./mar. 2005. Disponível em: <<http://www.rep.org.br/PDF/97-6.PDF>>. Acesso em 13 nov. 2017.

DINIZ, Eli. Globalização, reforma do estado e teoria democrática contemporânea. **São Paulo Em Perspectiva**, 15(4) 2001.

FERNANDES, Florestan. **A Integração do Negro na Sociedade de Classes**. 3ª ed. São Paulo: Ática, 1978.

LANG, Marina. Supermercado do RJ corta hora extra e adicionais, e salário cai pela metade. UOL Economia. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2017/11/30/supermercado-do-rj-corta-hora-extra-e-adicionais-e-salario-cai-pela-metade.htm>. Consultado em: 02/12/2017.

FIORI, José Luís. *Para um diagnóstico da “modernização” brasileira* in Polarização mundial e crescimento. José Luís Fiori (org). Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2001.

KERSTENETZKY, Célia Lessa. FOI UM PÁSSARO, FOI UM AVIÃO? Redistribuição no Brasil do século XXI in dossiê políticas sociais e redistribuição. **Novos estudos CEBRAP**. GUIMARÃES, Nadya Araujo e BICHIR, Renata (Organizadoras). São Paulo, V.36.02, 15-34. JULHO 2017. Disponível em: <http://novosestudos.uol.com.br/produto/108/>. Acesso em: 01/12/2012.

MEDEIROS, Carlos Aguiar de. Desenvolvimento econômico, distribuição de renda e pobreza in Polarização mundial e crescimento. FIORI, José Luís (org.). Petrópolis, RJ,: Vozes, 2001.

MARINGONI, Gilberto. *A longa jornada dos direitos trabalhistas*. São Paulo: **Desafios do Desenvolvimento**. Ano 10, Edição 76 - 25/02/2013.

MOTA, Leonardo de Araujo e OLIVEIRA, Mayne Santos de. *Políticas públicas de emprego no Brasil: reflexões entre a Era Vargas e o Neoliberalismo*. Revista Foco. V.8, nº 2, ago./dez. 2015.

NOGUEIRA, Mauro Oddo. Uma reflexão sobre a problemática da baixa produtividade do trabalho na economia brasileira: o desafio das empresas de pequeno porte. **Texto para discussão – 2208**. Rio de Janeiro. IPEA, Jun/ 2016.

PERO, Valéria. *Duração do (des) emprego formal e mobilidade ocupacional* In Desemprego: trajetórias, identidades, mobilizações. GUIMARÃES, Nadya Araújo e HIRATA, Helena (organizadoras). São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2006.

POCHMANN, Marcio. **O emprego no desenvolvimento da nação**. São Paulo: Boitempo, 2008.

SABÓIA, João L. M. Transformações no mercado de trabalho no Brasil durante a crise: 1980-1983. **Revista de Economia Política**, São Paulo, n. 6, v. 3, Brasiliense, 1986. Disponível em: <<http://www.rep.org.br/pdf/23-7.pdf>>. Acesso em 13 nov. 2017.

SANTOS, Wanderley G. dos. (1979), *Cidadania e Justiça*. Rio de Janeiro, Campus.

SINGER, Paul. **Globalização e desemprego: diagnóstico e alternativas**. São Paulo: Contexto, 1998.

BENINI, Edi Augusto. Políticas Públicas e Relações de Trabalho: estudo sobre o processo e natureza da denominada “Economia Solidária”, enquanto política pública, a partir da investigação de alguns casos concretos. São Paulo: EAESP/FGV, 117 PGS. (Dissertação de Mestrado apresentada ao Curso de Pós-Graduação da EAESP/FGV, Área de Concentração: Políticas Públicas e Transformações do Estado), 2004.

Carta Capital. Entrevista. *Márcio Pochmann: “A mão-de-obra brasileira não é cara”*, 29/06/2017. Por Sérgio Lirio.

IBGE – Agência de Notícias – IBGE. Taxa de desocupação cai em 11 das 27 UFs no 2º trimestre de 2017.

Nexo Jornal. A crise política de Temer: tudo o que você precisa saber. Por Gabriela Terenzi, Guilherme Falcão e Ariel Tonglet. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/especial/2017/05/26/A-crise-de-Temer-tudo-o-que-voc%C3%AA-precisa-saber-em-14-perguntas-e-respostas>. Acessado em 12/11/2017.

UNICEF - Fundo das Nações Unidas para a Infância - Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Disponível em: [https://www.unicef.org/brazil/pt/resources\\_10133.htm](https://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10133.htm) - Acessado em [20/10/2017](#). Declaração Universal dos Direitos Humanos

JUSBRASIL – História: A criação da CLT. Disponível em: <https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt> - Acessado em [20/10./2017](#).