

Em Comemoração ao Dia Internacional do Trabalho



Texto para Discussão 01/2019 - CEPES/IERI/UFU

**O que muda com a Reforma Trabalhista?
Uma análise de alguns pontos da Lei
13.467/2017**

Universidade Federal de Uberlândia - UFU

Valder Steffen Júnior

Reitor

Instituto de Economia e Relações Internacionais - IERI

Wolfgang Lenk

Diretor *pro tempore*

Centro de Estudos, Pesquisas e Projetos Econômico-Sociais - CEPES

Rick Humberto Naves Galdino

Coordenador

Capa

Eduardo Warpechowski

Editora e Gráfica UFU

As opiniões emitidas nesta publicação são de exclusiva e inteira responsabilidade do autor, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do CEPES/IERIUFU.

É permitida a reprodução deste texto e dos dados nele contidos, desde que citada a fonte. Reproduções para fins comerciais não são permitidas.

Autoria / Citação deste trabalho acadêmico:

OLIVEIRA, Alanna Santos de.; LOURAL, Marcelo Sartorio. **O que muda com a Reforma Trabalhista? Uma análise de alguns pontos da Lei 17.467/2017.** Uberlândia: CEPES/IERIUFU, 2019. (Em Comemoração ao Dia Internacional do Trabalho, Texto para Discussão 01-2019 CEPES/IERI/UFU). Disponível em: <http://www.ieri.ufu.br>.

Apresentação

O presente texto foi escrito por ocasião do Dia Internacional do Trabalho, configurando a segunda publicação anual do CEPES/IERI/UFU justificada pela referida data. Esta publicação aborda as principais modificações trazidas pela Reforma Trabalhista, particularmente pela Lei 13.467/2017. O objetivo é levar ao conhecimento do leitor parte importante dessas alterações, de maneira clara e concisa, corroborando para ampliação da informação à sociedade uberlandense.

A Lei 13.467/2017 altera o sistema de relações de trabalho, modificando, necessariamente, o equilíbrio anteriormente vigente entre dois pontos dicotômicos: proteção do trabalhador e flexibilidade para o empregador. Os propósitos norteadores da reforma, em tese, se referem à redução da rotatividade, da subutilização, da informalidade, dos custos e dos conflitos associados. Adicionalmente, visa-se ao aumento da produtividade do trabalho e da contratação coletiva (Campos, 2017).

Para análise das principais modificações trazidas pela reforma, o texto foi estruturado em duas partes. Na primeira, abordou-se a introdução de novas modalidades de contrato e a ampliação irrestrita da terceirização (já iniciada com a Lei 13.429/2017). Já na segunda, foram apresentados elementos relativos ao novo marco de atuação da Justiça do Trabalho e proposições para a representação coletiva. Um aspecto central da reforma que tangencia ambas as partes dessa análise diz respeito à superposição da negociação sobre a legislação, ou seja, a preponderância dos acordos e negociações coletivas (ou individuais, no caso de trabalhadores específicos¹) em detrimento do legislado, tanto com relação à determinação de questões como a remuneração e a duração da jornada de trabalho, quanto no que concerne à resolução de trâmites rescisórios.

Ressalta-se que ainda é cedo para se propor uma avaliação dos impactos da referida reforma sobre o mercado de trabalho, especialmente no que diz respeito às repercussões do ponto de vista macroeconômico. Além do mais, a proposta maior do presente texto é de síntese e elucidação de alguns dos principais pontos alterados. Ainda assim, de modo paralelo, visou-se à apresentação de um breve panorama acerca de seus possíveis reflexos, a partir das conjecturas e leituras de especialistas diversos, favoráveis ou contrários à reforma.

¹ Trabalhadores cujos salários superem em até duas vezes o teto do INSS.

O que muda com a Reforma Trabalhista? Uma análise de alguns pontos da Lei 13.467/2017

Alanna Santos de Oliveira²

Marcelo Sartorio Lourd³

1. A flexibilização dos contratos de trabalho na Reforma Trabalhista

Desde o final da década de 1970 ganhou força nas discussões econômicas a ideia de que a flexibilização das leis trabalhistas teria impactos positivos na geração de empregos, uma vez que reduziria o custo da contratação de trabalhadores para os empresários. A partir dessa ideia, alguns países passaram a adotar leis mais flexíveis, enquanto outros mantiveram a maior parte da legislação baseada na proteção aos trabalhadores. Este tema é também discutido no Brasil, onde o setor empresarial argumenta que os custos do trabalho seriam excessivamente altos, incrementando assim os custos de produção, prejudicando a competitividade do país e, conseqüentemente, a capacidade de geração de empregos.

Nesse sentido, a aprovação das leis número 13.429 – que alterou dispositivos da lei que dispunha sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas - e 13.467 – que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) -, ambas de 2017, teve como objetivo exatamente promover tal flexibilização, e seu conjunto foi denominado como Reforma Trabalhista, com argumentos sobre a necessidade de se modernizar a CLT para adequá-la e adaptá-la ao cenário competitivo atual e, portanto, às novas condições sobre as quais operam as relações de trabalho.

Dentre as alterações na CLT resultantes da Reforma, destacam-se:

1) Contratação de serviços terceirizados: possibilita a terceirização de quaisquer atividades, inclusive das atividades-fim.

² Economista-Pesquisadora do Centro de Estudos, Pesquisas e Projetos Econômico-Sociais (CEPES/IERI/UFU) e doutora em economia pelo Programa de Pós-Graduação em Economia da Universidade Federal de Uberlândia (PPGE-UFU).

³ Professor Adjunto do Instituto de Economia e Relações Internacionais (IERI/UFU) e doutor em economia pelo Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas (IE/UNICAMP).

2) Contratos de caráter temporário: permissão para contratação de trabalhadores com vínculo temporário por 180 dias, com possibilidade de prorrogação por mais 90 dias (anteriormente o limite era de 90 dias).

3) Contratação de trabalhadores para “trabalho intermitente”: de acordo com a lei 13.467, são contratos nos quais a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

No que se refere à terceirização, do ponto de vista das empresas esse fenômeno representa a permuta de custos fixos por custos variáveis. Custos fixos são aqueles que se mantêm independentemente da quantidade a ser produzida ou dos serviços prestados, e custos variáveis aqueles que crescem conforme aumenta a produção ou a prestação de serviços. Trabalhadores diretamente contratados, pela forma usual por tempo indeterminado, têm seus salários e encargos contabilizados entre os custos independentemente do nível de atividade da empresa. Uma vez terceirizadas as atividades, a empresa assina um contrato com uma prestadora de serviços por tempo determinado no qual um número de trabalhadores atuará na empresa contratante. Após esse período, o contrato poderá ser renovado ou não, dependendo da avaliação da contratante. Dessa forma, a empresa pode contratar trabalhadores terceirizados, inclusive para sua atividade-fim (antes da Lei 13.429 ser promulgada apenas atividades auxiliares poderiam ser terceirizadas) em períodos específicos de maior demanda, sem se comprometer com os custos de manter tais trabalhadores em seus quadros ou arcar com os custos de sua demissão.

Vale ressaltar que a empresa contratante pode demandar trabalhadores provenientes de agências de mão-de-obra terceirizada (os salários e encargos competem à agência, com a contratante pagando a esta agência pela prestação do serviço) ou de empresas individuais, que seriam trabalhadores inscritos como pessoa jurídica.

Os contratos de caráter temporário seguem a mesma lógica. Antes da promulgação da Lei 13.429 o tempo máximo permitido para esse tipo de contratação era de 90 dias, correspondente ao que se convencionou chamar de “período de experiência”. Excedido esse período, o trabalhador teria acesso a todos os direitos que competem a alguém com contrato por tempo indeterminado, incluídos os custos envolvidos em uma

eventual demissão. Com a ampliação do tempo sob o qual o trabalhador pode se manter sob contrato temporário, do ponto de vista da empresa, há maior flexibilidade e segurança no momento da contratação.

Sobre os contratos de trabalho intermitente, a ideia se respalda na obrigação da empresa em arcar com o pagamento das remunerações referentes apenas às horas trabalhadas, mesmo mantendo o trabalhador sob contrato. Por exemplo, um trabalhador intermitente é convocado pela sua contratante (por exemplo, um estabelecimento comercial) para trabalhar durante quatro horas no sábado e quatro horas no domingo, em horários de maior movimento de clientes no estabelecimento. Ele será remunerado por essas oito horas trabalhadas, mesmo mantendo vínculo com a contratante. Além da flexibilidade que seria útil às empresas, o argumento favorável ao trabalho intermitente aponta para a possibilidade do trabalhador acumular contratos dessa modalidade, podendo, assim, aferir uma remuneração suficiente para seu sustento. A título de ilustração, o saldo líquido de criação de postos de trabalho intermitentes em 2018 foi de 47.516, o que representou 11% do total de 421.078 empregos formais gerados no ano, segundo dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged).

Percebe-se que, por parte das associações empresariais, as medidas aqui descritas caminham na direção de maior flexibilidade e menor incerteza no momento da contratação, conferindo assim menos custos fixos às empresas. Com isso, o setor empresarial não enfrentaria estímulos contrários à contratação de mais trabalhadores, estímulos estes advindos de uma legislação trabalhista que seria demasiadamente rígida.

Contudo, a argumentação de sindicatos e associações de trabalhadores se baseia na precarização das condições de trabalho, passando os trabalhadores a enfrentar situações de maior vulnerabilidade com as novas formas de contratação. Além disso, argumenta-se que, mesmo com menores custos para contratação, a oferta de bens e serviços e consequente geração de empregos só cresceria se houver expectativa de crescimento e sustentação da demanda, algo que a Reforma não abrange.

Após pouco mais de um ano da promulgação das leis 13.429 e 13.467, é difícil apontar conclusões sobre os impactos da Reforma, seja para a geração de fato de mais postos de trabalho ou para os impactos sobre a precarização das condições de trabalho. É necessária uma constante avaliação nos próximos anos para compreender seus reais impactos.

2. O novo marco de atuação da Justiça do Trabalho e as representações coletivas no quadro de negociação proposto pela Reforma

A Lei 13.467/2017 promove alterações significativas sobre o marco de atuação da Justiça do Trabalho (JT) e de outras instâncias jurídicas no plano das instituições trabalhistas, bem como define novas representações coletivas ou reestrutura as anteriormente vigentes. Essas modificações são deladoras de um redesenho institucional das relações de trabalho no Brasil, para o qual se presumem desdobramentos tanto do ponto de vista macroeconômico, quanto do direito do trabalho.

De um modo geral, “O direito do trabalho surge para delimitar o espaço de livre atuação do mercado no que tange à mercadoria força de trabalho” (Carvalho, 2017, p.82), pressupondo-se a existência de desigualdades das forças sociais. Nesta concepção, a mão de obra possui peculiaridades que invalidam sua comparação ou redução a outra mercadoria qualquer transacionada no mercado, destacando-se, sobretudo, a impossibilidade de separação da força de trabalho da figura do trabalhador.

Neste sentido, o estabelecimento de contratos constitui um dos aspectos centrais das relações trabalhistas, ou seja, o firmamento de compromissos mutuamente acordados entre empregadores e trabalhadores. Destaca-se, portanto, o amplo potencial para conflitos que emerge desse tipo de relação e que tem como desdobramento resoluções jurídicas ou extrajudiciárias, como é o caso das conciliações, mediações e da arbitragem (Carvalho e Peres, 2018).

A reforma trabalhista inscreve-se, especialmente, neste âmbito de modificação das interações entre empregados e empregadores, delineando um novo marco não somente para a resolução de conflitos ocorridos, mas para o estabelecimento de contratos que preveem as ações das partes. O fundamento basilar da reforma, segundo proponentes e defensores, diz respeito ao diagnóstico das instituições trabalhistas no Brasil no que se refere à alta complexidade das normas regulamentadoras do trabalho e ao volume excessivo de processos na Justiça do Trabalho, resultante do litígio como forma elementar de resolução de dissidências, pontos que se desdobram em um ambiente propício ao desemprego conjuntural e à elevada informalidade (Portela, 2017).

Campos *et al* (2017) chamam atenção para o peso que o desenho institucional que regulamenta as relações de trabalho exerce para qualidade destas e, conseqüentemente, para a produtividade do trabalho e dinâmica econômica. No caso

brasileiro, os autores entendem que a resolução por litígio é uma característica central das relações trabalhistas no país e que, além de onerosa, repercute de modo negativo sobre a produtividade, revelando fragilidades da representação coletiva e dos métodos de gestão dentro das firmas. Neste sentido, os autores avaliam que as alterações da reforma visando à valorização da negociação sobre o legislado, por meio de ações que reduzem a recorrência à Justiça do Trabalho e incentivam novas representações coletivas, pode ter potencial para transformação positiva do quadro delineado.

A reforma aprovada baliza o papel das instâncias jurídicas trabalhistas no Brasil, sobretudo da Justiça do Trabalho (JT), já que, no entendimento que sustenta o novo desenho institucional, esse órgão tem demonstrado exacerbado ativismo jurídico (Pastore, 07 set. 2018). Por meio dos artigos 611-A e 611-B, a Lei 13.467/2017 restringe significativamente a atuação da JT, da qual se espera circunscrição à análise da conformidade dos acordos e convenções negociados entre as partes (trabalhadores e empregadores, ou seus sindicatos).

Neste contexto, segundo Carvalho (2017), mesmo a retirada de direitos legais sem contrapartidas não deve mais ensejar atuação da JT no sentido de anular o acordo celebrado. Um exemplo citado pelo autor encontra-se no parágrafo único do Art. 611-B, o qual dispõe acerca dos itens que não são passíveis de negociação, como é caso de normas ligadas à saúde do trabalhador e à segurança do trabalho, colocando à parte destes as jornadas excessivas de trabalho e evitando, portanto, a atuação da JT com respeito a este ponto: “Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo” (Brasil, 2017).

O acesso do trabalhador à justiça também é objeto de consideração da reforma. Uma das principais modificações trazidas, e já sentida em números, refere-se à introdução de critérios mais rigorosos à concessão da gratuidade e imposição de despesas processuais. Na avaliação de Martins e Dias (2018) essa “obstaculização” econômica do acesso à justiça pelo trabalhador induz a uma cultura repressiva ao exercício da ação e que tem por pano de fundo a promoção de uma redução forçada no volume de processos.

A “reforma” burocratiza o processo do trabalho, rompe com o princípio constitucional da gratuidade, onera e obstaculiza o acesso à Justiça, retira garantias processuais aos trabalhadores na execução de seus créditos trabalhistas e determina procedimentos que conduzirão ao inchaço do Judiciário (Martins e Dias, 2018, p.74-75).

Segundo Krein (2018), a reforma trouxe, pelo menos, três alterações muito importantes no campo das relações jurídicas: a) a desconstrução do direito do trabalho como instância protetiva da dignidade humana do trabalhador, b) a imposição de dificuldades para acesso à JT pelo trabalhador e c) a limitação à atuação dos juízes e tribunais do trabalho. Por esses e outros aspectos, o autor ressalta a fragilização da JT como um dos principais efeitos da reforma.

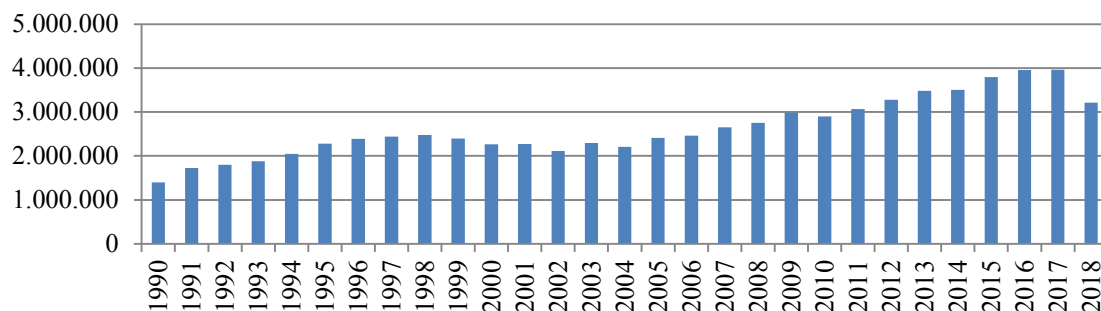
A justificativa para as modificações relativas ao segundo ponto levantado pelo autor no parágrafo anterior reside na alegação de acúmulo nas instâncias jurídicas trabalhistas. Todavia, Martins e Dias (2018) analisam que 49,43% desses processos se referem ao descumprimento de obrigações trabalhistas estabelecidas em bases legais e, portanto, não a uma espécie de entendimento subjetivo dos tribunais pelo detalhamento excessivo das normas trabalhistas consolidadas na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho)⁴. Nesta perspectiva, para estes autores, a reforma não somente dificulta o acesso do trabalhador ao judiciário, atuando contrariamente ao direito constitucional, como também estabelece limites para a interpretação jurisdicional, cerceando a atuação dos tribunais e juízes trabalhistas.

O Gráfico 1 evidencia o número de processos recebidos pela JT no país, desde 1990 até 2018. É possível notar uma redução de 19% no último ano relativamente ao antecessor (2017), a qual pode ter por base as modificações apontadas da Reforma Trabalhista. No ano de 2017, 3.963.109 processos foram recebidos (número ligeiramente superior ao de 2016⁵) e, em 2018, 3.215.804.

⁴ “Mas os detratores da CLT e da Justiça do Trabalho sonegam os dados das estatísticas oficiais, que apontam que 49,43% das demandas trabalhistas em trâmite na Justiça do Trabalho decorrem do não pagamento das verbas rescisórias pelos empregadores quando da rescisão do contrato de trabalho. É de indagar como é possível, a partir desses dados, explicar o argumento apresentado no relatório da “reforma” de que o excesso de demanda tem como causa as dúvidas suscitadas pelo detalhamento acentuado das obrigações trabalhistas pela CLT? Os dados do Conselho Nacional de Justiça refutam quaisquer argumentos nesse sentido, comprovando que o excesso de demandas trabalhistas no Brasil é, na realidade, fruto do descumprimento sistemático de essenciais direitos dos trabalhadores brasileiros” (Martins e Dias, 2018, p. 74).

⁵ Especialistas apontam que a iminência da reforma que seria aprovada em 2017 pode ter ocasionado uma “corrida” à JT no referido ano, para enquadramento das análises nas regras anteriores.

Gráfico 1 – Número de processos recebidos pela Justiça do Trabalho no Brasil de 1990 a 2018



Fonte: Elaboração CEPES/IERI/UFU a partir de dados do Tribunal Superior do Trabalho

A Tabela 1 apresenta os três assuntos mais recorrentes nos processos recebidos na JT nos anos 2017 e 2018. No nível mais geral de análise dos temas, as reclamações concernem ao Direito do Trabalho, mais especificamente a verbas rescisórias por ocasião da rescisão do contrato trabalhista (conforme já apontado em Martins e Dias, 2018). O primeiro assunto mais frequente, em ambos os anos, refere-se ao aviso prévio, em seguida à multa do Art.477 da CLT⁶ e à multa de 40% do FGTS, respectivamente. Nota-se também uma redução significativa, em 2018, na quantidade de processos para cada um dos três casos (-28,2% no primeiro, -35,9% no segundo e -29,2% no terceiro).

Tabela 1 – Assuntos mais recorrentes na Justiça do Trabalho – 2017 e 2018

2017					
Ranking	Nível I	Nível II	Nível III	Nível IV	Quantidade de Processos
1º	Direito do Trabalho	Rescisão de contrato trabalhista	Verbas rescisórias	Aviso Prévio	889.224
2º	Direito do Trabalho	Rescisão de contrato trabalhista	Verbas rescisórias	Multa do Art.477- CLT	884.116
3º	Direito do Trabalho	Rescisão de contrato trabalhista	Verbas rescisórias	Multa de 40% FGTS	780.483
2018					
Ranking	Nível I	Nível II	Nível III	Nível IV	Quantidade de Processos
1º	Direito do Trabalho	Rescisão de contrato trabalhista	Verbas rescisórias	Aviso Prévio	638.236
2º	Direito do Trabalho	Rescisão de contrato trabalhista	Verbas rescisórias	Multa do Art.477- CLT	566.643
3º	Direito do Trabalho	Rescisão de contrato trabalhista	Verbas rescisórias	Multa de 40% FGTS	552.752

Fonte: Elaboração CEPES/IERI/UFU a partir de dados do Tribunal Superior do Trabalho

⁶ Referente aos prazos de quitação das verbas rescisórias e homologação do termo de contrato de trabalho.

Outro elemento novo introduzido pela Lei 17.467/2017, e que possui reflexos em termos do que alguns autores caracterizam como “esvaziamento” das instituições jurídicas que têm por noção o direito do trabalho, diz respeito à revogação de parágrafos do Artigo 477. A alteração culmina na eliminação da necessidade de homologação das rescisões de contrato em sindicato (ou no extinto Ministério do Trabalho e Emprego), bem como na suspensão da assistência gratuita ao trabalhador durante esse processo. A nova lei prevê que o trâmite seja realizado no estabelecimento empregador em um quadro em que o trabalhador poderá contar com a orientação de um advogado somente se dispuser de recursos financeiros para arcar com a prestação do serviço.

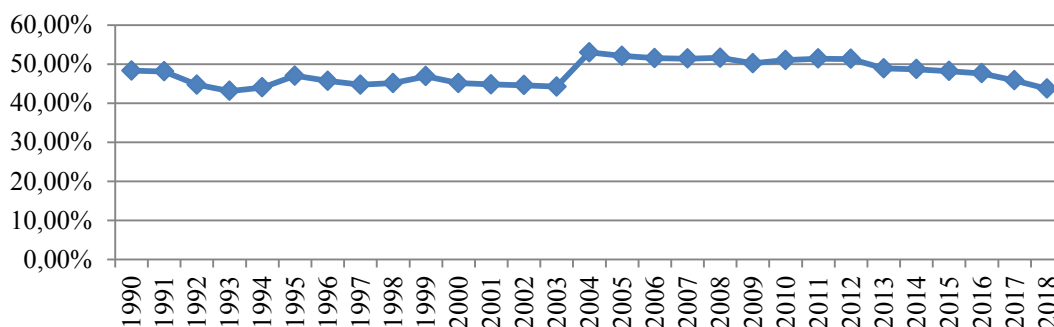
Segundo o DIEESE (2017), as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista no que concerne à rescisão de contratos reduzem o custo da demissão no país e fragilizam a proteção ao trabalhador demitido, especialmente em função das novas regras permitirem que as rescisões sejam feitas sem a presença do sindicato ou perante autoridade do (extinto) Ministério do Trabalho e Emprego. Acrescenta-se a isso, segundo o mesmo relatório, o fato de que o trabalhador não disporá de assistência gratuita por ocasião da rescisão, o que pesa para a assimetria das relações de poder entre patrão e empregado e pode resultar em perdas significativas para este último.

Por outro lado, Hélio Zylbergstajn apresenta avaliação distinta das alterações promovidas pela reforma, ponderando que a menor recorrência às instâncias jurídicas do país irá melhorar as relações de trabalho de modo importante, estimulando a resolução interna de conflitos, contribuindo para o diálogo dentro das empresas e para a adoção de novas práticas de gestão. Destaca-se que o processo de conciliação como mecanismo de resolução de conflitos também ocorre dentro das varas trabalhistas, contudo, o princípio norteador da reforma trabalhista é que isso se processe dentro das próprias firmas empregadoras, ou seja, sem necessidade de recorrência ao aparato jurídico. Daí decorreria o incentivo a novas práticas de gestão dentro das empresas, mais modernas e renovadoras das relações de trabalho.

Com a Reforma Trabalhista não vai se poder ir à Justiça, pelo menos do jeito como a gente estava habituado a ir. Mas a divergência não vai desaparecer, ela continua, então nós vamos ter que encontrar formas de tratar essa divergência. Muito provavelmente essas divergências vão ser tratadas na origem. Ou seja, dentro da empresa. Isso vai ensejar oportunidades para que se estabeleça um clima de diálogo, um clima onde as reclamações possam ser feitas sem retaliação (ZILBERGSTAJN, 22 fev. 2018).

O Gráfico 2 apresenta a evolução do percentual de conciliações obtidas na JT no período 1990 a 2018. É possível notar uma tendência de queda nos últimos anos da série, sendo que em 2018 atingiu-se a menor proporção de conciliações trabalhistas na JT (43,7%) desde 1993 (neste último, o percentual foi de 43,1%).

Gráfico 2 – Número de conciliações efetuadas na Justiça do Trabalho, no Brasil, 1990-2018



Fonte: Elaboração CEPES/IERI/UFU a partir de dados do Tribunal Superior do Trabalho

Diante das questões levantadas com relação ao novo marco para atuação da JT, outro ponto fundamental que emerge neste redesenho das relações trabalhistas diz respeito à representação do trabalhador neste ambiente de valorização das negociações em detrimento da legislação. De acordo com Campos *et al* (2017) os impactos positivos da reforma trabalhista, oriundos da tentativa de construção de um ambiente de negociação coletiva, dependerão necessariamente da qualidade e características da representação coletiva dos trabalhadores. Portanto, os atributos que envolvem o canal de comunicação entre as partes (trabalhadores e empregadores) são de suma relevância para determinação dos efeitos da reforma.

É neste sentido que Carvalho (2017) avalia que a reforma “[...] ao mesmo tempo em que concede grande peso à negociação coletiva, [...] contém inúmeros pontos que enfraquecem o poder de barganha de trabalhadores e sindicatos, e não se preocupa em atacar os problemas existentes na legislação sobre a representação coletiva” (p.89). No entendimento do autor, a própria introdução de novas modalidades de contrato⁷ e a ampliação das peculiaridades em cada relação contratual contribuem para fragmentação da classe trabalhadora, implicando em dificuldades de organização de sua base, decorrentes das distintas relações de trabalho. Isto é, a natureza dos contratos sugere a segregação dos coletivos de empregados, em função de situações de trabalho muito

⁷ Vide primeira seção deste trabalho.

distintas entre si, e incita à fragilização por meio do desincentivo à aproximação entre os membros dessa classe.

No Brasil, a representação do trabalhador é majoritariamente constituída pelos sindicatos. A estrutura sindical é denotada pela unicidade em cada base de representação, mas divide-se em diferentes categorias profissionais, dando origem a distintas entidades classistas. Essa divisão organizacional, segundo o CESIT (2017), corrobora para redução da capacidade de ação coletiva dos sindicatos. Esta não é a única crítica tecida a esta instância representativa no país. Campos *et al* (2017) chamam atenção para a baixa representação que essa organização exhibe, denotada pelo reduzido número de sindicalizados, destacando também a falta de visibilidade perante os trabalhadores.

Os autores apontam as bases legais da estrutura sindical no Brasil como uma das razões de seu baixo potencial para efetiva representação dos trabalhadores, destacando, sobretudo, o custeio sindical por imposto sobre trabalhadores e firmas, o qual sustenta sua condição de monopólio e, por conseguinte, constitui o desestímulo à organização de representações efetivas e atuantes. Disso resultaria a dificuldade de representação coletiva dos trabalhadores e do uso da negociação como meio de resolução de conflitos, o que, por sua vez, responderia pelo alto volume de litígios na JT.

Os sindicatos apresentam fragilidades estruturais no país, tanto em face de sua reduzida base como da abrangência territorial. Apesar disso, a prevalência do negociado sobre o legislado, da forma como está colocada na reforma, supõe a resolução dessas debilidades ou as negligências (Campos 2017). Na concepção do CESIT (2017) a discussão a respeito da estrutura sindical é bastante polêmica e a Lei 17.467/2017 não propõe enfrentamento dos verdadeiros problemas sindicais, tais como o da baixa representatividade e da elevada dispersão. Neste sentido, a reforma não visa ao fortalecimento das entidades sindicais como representantes da classe, mas altera profundamente a capacidade de ação desta organização, enfraquecendo-a.

Um bom exemplo diz respeito ao fim do desconto compulsório sindical sem proposição de outras formas de custeio. De acordo com Campos (2017), a medida apresentada deste modo na reforma é inconsistente com o propósito de valorização das representações coletivas dos empregados e da contratação coletiva. Contrariamente a este entendimento, Pedro Nery acredita que, no longo prazo, o fim da contribuição obrigatória será benéfico aos trabalhadores. Isto porque o desconto facultativo será mais

ou menos predominante, a depender do quão representativo for o sindicato. Desse modo, essa alteração poderá incitar um rearranjo no financiamento dos sindicatos, estimulando a competição entre estes, que, por sua vez, tenderia a fortalecer essa instância de representação (Nery, 02 jul. 2017).

Outra alteração profunda trazida pela reforma, de suma importância no quadro da representação trabalhista, diz respeito à introdução de representações locais nas firmas com mais de 200 empregados. Krein (2018) promove uma análise crítica observando que muito dificilmente haverá a constituição de uma comissão autônoma e independente da empresa. Adicionalmente, o autor chama atenção para o conflito de papéis entre os sindicatos e essas representações, dividindo, assim, os trabalhadores: “Além da confusão de papéis entre o sindicato e a comissão, ela fortalece a tendência de descentralizar as negociações e esvaziar as contratações mais centralizadas e gerais para o conjunto de uma categoria ou setor econômico” (Krein, 2018, p. 93).

Campos *et al* (2017) avaliam este ponto da reforma de uma dupla perspectiva. Por um lado, os autores destacam que a introdução dessa representação tende a ser positiva, incrementando a celeridade com que aspectos conflituosos podem passar a ser resolvidos a partir da organização interna de trabalhadores e melhorando a eficácia desta instância para representar interesses mais específicos dos empregados da empresa em questão. Por outro lado, pondera-se o caráter restritivo desse elemento da reforma, ao dirigir tal representação apenas às empresas com mais de duzentos trabalhadores.

[...] é provável que ele leve a um aprimoramento das condições de trabalho dentro das empresas, considerando um amplo leque de aspectos, como admissão, mobilidade, remuneração e demissão de trabalhadores. Além disso, quaisquer conflitos em torno desses aspectos tendem a ser resolvidos com maior conhecimento e maior celeridade, dada a existência da representação interna dos trabalhadores. Ressalve-se que o critério da Lei 13.467/2017 pode ser visto como restritivo, pois estudos mostram que uma fração pequena de empresas será alcançada pela representação (Campos et al, 2017, p. 37).

Os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) – registros administrativos encaminhados anualmente por empregadores ao extinto MTE, atualmente ao Ministério da Economia – evidenciam que menos de 0,8% dos estabelecimentos empregatícios corresponde à restrição colocada, ou seja, emprega mais de 200 trabalhadores. Desta perspectiva, a introdução da representação local pela reforma trabalhista alcança proporção notadamente pequena de firmas no Brasil. A Tabela 2 exhibe essa informação para o período 2002 a 2017.

Tabela 2 – Estabelecimentos com mais de 200 empregados e participação no total, 2002 a 2017

Ano	200 ou mais empregados	Total	Percentual do total
2002	17.016	2.447.865	0,70%
2003	17.467	2.527.285	0,69%
2004	18.535	2.626.176	0,71%
2005	19.549	2.724.172	0,72%
2006	20.735	2.833.567	0,73%
2007	22.279	2.935.448	0,76%
2008	23.066	3.085.470	0,75%
2009	24.040	3.223.514	0,75%
2010	25.777	3.403.448	0,76%
2011	26.785	3.590.616	0,75%
2012	27.261	3.695.735	0,74%
2013	28.090	3.836.771	0,73%
2014	28.203	3.949.979	0,71%
2015	26.921	3.971.108	0,68%
2016	25.426	3.921.448	0,65%
2017	26.008	3.887.449	0,67%

Fonte: Elaboração CEPES/IERI/UFU a partir de dados a RAIS

Por fim, deve-se ter em mente que todas essas alterações são introduzidas num contexto de nítida valorização do negociado sobre o legislado, ponto central desta reforma, e, por conseguinte, daí presume-se a importância de se examinar o campo de correlação de forças sociais neste ambiente contratual. Neste contexto é que se inseriu, portanto, o esforço empreendido na presente seção quanto ao levantamento de alguns pontos da Lei 17.467/2017 no que tange à atuação das instâncias jurídicas do direito do trabalho e à representação do trabalhador.

Referências Bibliográficas

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União, Brasília, 2017.

CAMPOS, André Gambier. **A atual reforma trabalhista: possibilidades, problemas e contradições**. Rio de Janeiro: Ipea, 2017. (Texto para Discussão, n. 2350).

CAMPOS, André Gambier, et al. **Instituições trabalhistas e produtividade do trabalho: uma análise do caso brasileiro**. [s.l.]: [s.n], 2017. Mimeo.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. **Uma visão geral sobre a reforma trabalhista**. Disponível em: < <http://repositorio.ipea.gov.br> > Acesso em 10 de abr. de 2019.

CARVALHO, Ricardo Motta Vaz; PERES, Mariana Domingos. **A utilização da mediação e arbitragem no âmbito trabalhista**. Revista do Curso de Direito da UNIABEU, v. 10, n. 1, jan-jul 2018.

CESIT, **Contribuição Crítica a Reforma Trabalhista**. Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho, São Paulo, 2017.

DIEESE. Nota Técnica: **A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil**. São Paulo: DIEESE. Nº 178, maio de 2017.

KREIN, José Dari. **O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista**. Tempo Social, São Paulo, Vol. 30, nº. 1, pp. 77-104, 2018.

MARTINS, Ana Paula Alvarenga; DIAS, Carlos Eduardo Oliveira. **A “reforma trabalhista” e o comprometimento do desenvolvimento econômico: os efeitos transcendentais do retrocesso social**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n.52, p.67-88, 2018.

NERY, Pedro Fernando. **Reforma trabalhista é aposta para crescimento do emprego**. JOTA, 02 jul. 2017. Disponível em: <https://www.jota.info/paywall?redirect_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/reforma-trabalhista-e-aposta-para-crescimento-do-emprego-02072017> Acesso em 22 abr. 2019.

PASTORE, José. **Quando a Justiça cria despesas**, Correio Braziliense, 07 set. 2018. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_400.html> Acesso em: 12 abr. 2019.

PORTELA, André. **Instituições e Economia: Algumas Considerações. Sobre a Reforma Trabalhista**. Fundação Getúlio Vargas. Senado Federal, 2017. Disponível em: <<http://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento/download/e1ccd1f8-5b79-4876-862d-627baa2abf42>> Acesso em: 12 abr. 2019.

RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) – MTE (Ministério do Trabalho e Emprego). Disponível em: <<http://bi.mte.gov.br/bgcaged/login.php>> Acesso em 18 abr. 2019.

TST (Tribunal Superior do Trabalho). Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do TST. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/estatistica>> Acesso em: 22 abr. 2019

ZYLBERSTAJN, Hélio. **A recuperação do mercado de trabalho e a importância das reformas.** Podcast Rio Bravo, 22 fev. 2018. Disponível em: <<https://www.institutomillennium.org.br/blog/recuperacao-do-mercado-de-trabalho-e-importancia-das-reformas/>>. Acesso em: 17 abr. 2019.

Universidade Federal de Uberlândia

Valder Steffen Júnior

Reitor

Instituto de Economia

Wolfgang Lenk

Diretor

Centro de Estudos, Pesquisas e Projetos Econômico-Sociais

Rick Humberto Naves Galdino

Coordenador

Responsáveis pela Elaboração do Trabalho

Alanna Santos de Oliveira

Economista/ Pesquisadora

Marcelo Sartorio Loural

Professor Adjunto do IERI/UFU

Revisão

Graciele de Fátima Souza

Economista/ Pesquisadora