



Revista de Políticas Públicas

ISSN: 2178-2865

revistapoliticaspUBLICAS@ufma.com

Universidade Federal do Maranhão

Brasil

de Sousa, Antonio Paulino; dos Anjos, Elisa Maria;
Silveira Nascimento, Eloy Natan; Garré Silva, Paulo Cesar

A REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL E NA FRANÇA: mercado de trabalho e desigualdades sociais

Revista de Políticas Públicas, vol. 24, 2020, pp. 170-185

Universidade Federal do Maranhão

Brasil

Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=321165167010>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais informações do artigo
- Site da revista em redalyc.org

redalyc.org
UAEM

Sistema de Informação Científica Redalyc

Rede de Revistas Científicas da América Latina e do Caribe, Espanha e Portugal

Sem fins lucrativos acadêmica projeto, desenvolvido no âmbito da iniciativa
acesso aberto



A REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL E NA FRANÇA: mercado de trabalho e desigualdades sociais

Antonio Paulino de Sousa¹

Elisa Maria dos Anjos²

Eloy Natan Silveira Nascimento³

Paulo Cesar Garré Silva⁴

Resumo

O presente artigo objetiva debater sobre o mercado de trabalho na contemporaneidade a partir das reformas trabalhistas realizadas no Brasil e na França, buscando compreender seus efeitos no mercado de trabalho, na garantia dos direitos dos trabalhadores e na produção do Direito do Trabalho. A reforma trabalhista indica que a sociedade está vivendo transformações profundas que destroem as instituições sociais. O que está em jogo é a institucionalização do trabalho sem o Direito do Trabalho e o aumento das desigualdades sociais. Para tanto, mostra as contradições entre tais reformas e os princípios desenvolvidos em organismos internacionais que orientaram a construção de regulamentações baseados na ótica da dignidade humana. Além disso, analisa os efeitos da reforma trabalhista brasileira na categoria profissional dos bancários.

Palavras-chave: Direito do trabalho. Reforma trabalhista. Estado. Organizações sindicais. Desigualdades sociais.

LABOR REFORM IN BRAZIL AND FRANCE: labor market and social inequalities

Abstract

This article aims to debate about the labor market in contemporary times from the labor reforms carried out in Brazil and France, seeking to understand its effects on the labor market, on guaranteeing workers' rights and on the production of Labor Law. Labor reform indicates that society is experiencing profound transformations that destroy social institutions. What is at stake is the institutionalization of work without labor law and the increase in social inequalities. To this end, it shows the contradictions between such reforms and the principles developed in international organizations that guided the construction of regulations based on the perspective of human dignity. In addition, it analyzes the effects of Brazilian labor reform on the professional category of bank employees.

Keywords: Labor law. Labor reform. State. Trade union organizations. Social differences.

Artigo recebido em: 12/11/2019. Aprovado em: 16/12/2019

¹Doutor em Sociologia pela Universidade de Paris VII e em Ciências Sociais pela Faculté des Sciences Sociales et Économiques (FASSE). Professor do departamento de sociologia e antropologia. Professor do Programa de Pós-Graduação em Educação e do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais. Atualmente exerce a função de Coordenador do PPGSoc. E-mail: antonio.paulino@terra.com.br

²Doutora em Memória Social pela Universidade Federal do Rio de Janeiro. Professora Adjunta da Universidade Federal do Maranhão. Coordenadora do Curso de Ciências Sociais. Professora Efetiva do Programa de Pós-Graduação em Gestão do Ensino da Educação básica e Coordenadora do Grupo de Estudos em Sociologia e Pesquisa em Educação. E-mail: elisadosanjos@gmail.com

³Bacharel em Ciências Econômicas pela Universidade Federal do Maranhão. Bancário da Caixa Econômica Federal. Presidente do Sindicato dos Bancários do Maranhão. E-mail: eloy_natan@yahoo.com.br

⁴ Bacharel em Filosofia e Letras. Professor da Educação Básica da Rede Pública de Ensino do Estado do Maranhão e do município de São Luís. Mestre em Educação (UFMA). Doutorando em Ciências Sociais pela Universidade Federal do Maranhão. E-mail: paulogarre@yahoo.com.br

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo analisa a reforma trabalhista na França e no Brasil e os efeitos da reforma na categoria bancária. Desde o século XIX, diversos atores sociais franceses lutam em defesa da intervenção do Estado na economia. A emergência de uma política pública do trabalho começa com a lei sobre os acidentes de trabalho. Em 1936, uma ruptura modifica as formas de intervenção e nasce o Direito do Trabalho, daí se analisa a especificidade deste Direito, seu apogeu e sua crise. Por outro lado, a reforma trabalhista indica que a França está vivendo transformações profundas que destroem as instituições sociais, sendo que está em jogo a institucionalização do trabalho sem o Direito do Trabalho e o aumento das desigualdades sociais.

As diversas contradições expressas na reforma trabalhista são analisadas levando em consideração o fato de que a reforma se opõe aos princípios desenvolvidos em organismos internacionais, que orientaram a construção de regulamentações baseados na ótica da dignidade humana e na expectativa de compensar o custo humano, causado pela exploração gerada no mundo do trabalho pós Revolução Industrial. Nesse sentido, busca-se demonstrar como existe um retrocesso em curso, uma vez que estamos na perspectiva oposta que há 100 anos começou-se a construir.

Enfim, nesse artigo analisamos principais efeitos da Reforma Trabalhista na categoria bancária, contrapondo-se aos argumentos falsos utilizados pelo Governo e pelos empresários para justificar as alterações da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Tal análise baseia-se na campanha salarial dos bancários de 2018, considerando também os impasses ocorridos durante a negociação da Convenção Coletiva de Trabalho daquele ano. Por fim, coloca-se o enfrentamento contra a Reforma Trabalhista como inconcluso e indefinido, apontando a necessidade de transformação da velha estrutura sindical corporativa e conciliadora como desafio para o movimento sindical brasileiro.

2 A EMERGÊNCIA DO DIREITO DO TRABALHO AO TRABALHO SEM DIREITO NA FRANÇA

A emergência de uma verdadeira política estatal do trabalho começa com a lei sobre os acidentes de trabalho de 1892. Nesse período, os contratos eram mais individuais e, em 1936, uma ruptura transforma profundamente as formas de intervenção do Estado na economia, como nascimento do Direito do Trabalho, que passa a regular totalmente as relações trabalhistas e sociais. O que está sendo inventado é o Direito do Trabalho como direito coletivo, em contraposição à concepção individualista dos contratos regulados pelo Direito Civil.

O Direito do Trabalho é, na verdade, o reconhecimento do trabalhador como membro de um coletivo dotado de um status social que vai além da dimensão puramente individual do contrato de trabalho. Esse modo de intervenção do Estado institui o início de um Estado social que reduziu as diferenças sociais, sem, no entanto, eliminar as desigualdades. O problema do Estado social e de sua desregulamentação surge hoje como resultado das crises econômicas e financeiras (TOURAIN, 2011).

Dessa forma, desde meados dos anos 1980, o Direito do Trabalho tem se tornado objeto de críticas por parte dos empresários franceses, que, obedecendo à lógica capitalista da acumulação, reclamam das dificuldades para assegurar e aumentar a produtividade em nível nacional e internacional. As leis de El Khomri, votadas em julho de 2016, e as *ordonnances* de Macron, votadas em setembro 2017, acentuam de forma assustadora esse problema. O debate público em torno dessas reformas e as sucessivas manifestações são indicadores sociais que revelam o quanto o Direito do Trabalho é um problema da sociedade salarial (DIDRY, 2016). Entende-se que tal problema faz parte da sociedade francesa, que desde o final do século XIX, colocou o Direito do Trabalho como um dos problemas centrais daquela sociedade.

2.1 As relações de trabalho e a dimensão coletiva do direito do trabalho

A história do Direito do Trabalho, entre 1890 e 1920, é bem analisada por Jacques Le Goff (2004). Segundo ele, o primeiro enquadramento jurídico do mundo do trabalho é considerado como uma grande transformação do campo do Direito do Trabalho. Trata-se do nascimento de uma verdadeira política pública do trabalho, da emergência de instrumentos jurídicos de proteção do trabalhador e, enfim, do nascimento do Direito do Trabalho, definido como direito coletivo do trabalhador, que passa a ter direito à palavra.

A emergência do movimento operário e das organizações sindicais exerceu uma grande pressão sobre os governos radicais nos anos 1890-1934, de forma que estes foram obrigados a intervir para regularizar as relações no mundo do trabalho. A isso se acrescenta o catolicismo social, com a encíclica *Rerum Novarum* (“Das coisas novas”), de Leão XIII, em 1891. É toda uma burguesia progressista que passa a se comprometer com a questão social, criando, dessa forma, uma verdadeira nebulosa reformista, nas palavras de Topalov (DUMONS, 2001).

As políticas públicas são marcadas pelo voluntarismo da parte do funcionalismo público, dos políticos, mas também por posições radicais de movimentos operários que desconfiam da lógica do Estado. Por outro lado, as organizações patronais rejeitam as políticas sociais em nome do liberalismo e do paternalismo. Nesse sentido, os movimentos operários e o interesse da Igreja Católica estão na

base do engajamento de certos indivíduos nas questões sociais, permitindo a intervenção institucional no mundo do trabalho, com a constituição de um ministério e de uma burocracia responsável pela implementação das políticas sociais.

Pode-se datar de 1892 a origem de uma legislação do Estado sobre o mercado de trabalho: a lei de 02 de novembro, relativa às crianças e às mulheres operárias. Para Jacques Le Goff, a verdadeira origem do contrato de trabalho é a lei de 27 de dezembro de 1890, que estabelece a igualdade entre os dois assinantes de um contrato e permite punir com multas em caso de quebra do contrato por uma das partes envolvidas. No entanto, o contrato que eles inventam nessa época continua vinculado a uma lógica de subordinação, na medida em que o assalariado continua sob a dependência e sob a ordem do empregador (LE GOFF, 2004, p. 166).

Foi somente após a Primeira Guerra Mundial que se instituiu o contrato de trabalho, com a lei de 19 de julho de 1928, que introduz o aviso prévio necessário à ruptura do contrato de trabalho. E esse contrato abre a porta para a legitimação de um direito de controle jurídico e judiciário sobre as práticas de emprego e de demissão dos assalariados.

O contrato de trabalho e a subordinação que o acompanha andam juntos com a produção de normas que asseguram a proteção crescente do trabalhador e do seu próprio corpo. É o tempo de trabalho que é primeiramente regulamentado, com a lei Millerand de 30 de março de 1900, que introduz na legislação a jornada de 12 horas, e a lei de 13 de julho de 1906, instaurando o domingo como dia de repouso semanal. Enfim, a lei de 23 de abril de 1919 regulamenta as oito horas de trabalho cotidianas. Somente em 1936 se instituem as férias pagas, embora desde 1919 já existissem convenções coletivas que previam uma semana de férias remuneradas (WILLEMEZ, 2017, p.21).

A lei de 09 de abril de 1898 dispõe, sobre os empregados e os empregadores, que os acidentes de trabalho acontecidos durante a jornada de trabalho conferem à vítima ou a seus representantes o direito a uma indenização que deve ser paga pelo patrão. Segundo Le Goff (2004), nesse caso, se cria a ideia de risco social que vai além da responsabilidade do governo e que responsabiliza o conjunto das relações sociais no mundo do trabalho, aí incluídos os empregadores.

As empresas começam a se preocupar com os acidentes de trabalho no momento em que se desenvolvem a racionalização do trabalho industrial e a organização da produção. O que emerge com o problema dos acidentes de trabalho é um processo de gestão coletiva dos trabalhadores, ainda que a legislação industrial continue fundamentada no Direito Civil, e então, sob uma lógica individualista (EWALD, 1986). Com as políticas dos diferentes governos para as organizações sindicais e depois a organização dos mundos do trabalho em convenções coletivas, o problema passa a ser mais desenvolvido em termos de direito coletivo do trabalho.

A convenção coletiva é uma categoria e um instrumento jurídico que sintetiza bem a natureza das relações de trabalho e o compromisso que o Estado deve ter no processo de regulamentação das relações no mundo do trabalho. Claude Didry (DIDRY, 2016) reúne o conjunto das experiências e dos projetos legislativo em que a lei de 1919 instaura as convenções coletivas, que é o desfecho. Ele resume o conjunto das produções jurídicas numa expressão: a dimensão coletiva das relações de trabalho e do Direito do Trabalho.

2.2 Reforma e a crise do direito do trabalho

O que fazia a força do Direito do Trabalho nos anos 1970 era sua orientação de proteção e defesa dos assalariados. Além disso, a crise econômica e social iniciada em 1975 e a virada neoliberal dos anos 1980 conduzem a uma verdadeira transformação na maneira de fazer e pensar o Direito do Trabalho como forma de proteção dos trabalhadores e como espaço de regulação macrossocial do mundo do trabalho. Esse movimento se acelera no início dos anos 2000, com as leis de redução do tempo de trabalho, e se agrava ainda mais com a crise econômica de 2008, que culmina com a recente reforma trabalhista. Mas não é somente o Direito do Trabalho que está em risco, mas a própria concepção que se tinha do Direito do Trabalho como instrumento jurídico de defesa do trabalhador. O problema é tão sério, que cabe lembrar de quando Alain Touraine chorou durante uma emissão da rádio France Culture, ao ser entrevistado sobre a reforma trabalhista. Ele expressou o sentimento de que está assistindo ao fim do movimento operário na França e ao fim de cem anos de história que podem ser classificados como de grandes lutas sociais¹.

As políticas de trabalho dos anos 1970 e do início dos anos 1980 são marcadas pelo crescimento da proteção jurídica aos assalariados e pela presença marcante dos sindicatos. A situação se inverte na virada dos anos 1980, com as leis Auroux e sua concepção neoliberal de imposição de negociação em nível das empresas e individualização das relações de trabalho baseada na retórica dos direitos da pessoa no trabalho. É essa evolução que é preciso descrever, e ela se apoia numa profunda transformação dos discursos sobre o Direito do Trabalho, bem como as formas de pensá-lo e defini-lo.

O ponto de partida desse novo paradigma foi a publicação, em 1983, do artigo de François Eward, numa publicação da Fundação Saint-Simon (WILLEMEZ, 2017). Ele defende que o Direito do Trabalho não é verdadeiramente um direito, uma vez que tem ligações estreitas com o movimento social. Esse discurso reformador é feito por um antigo esquerdista que se torna conselheiro das empresas de seguro. No entanto, o discurso sobre a reforma do Direito do Trabalho emerge fundamentalmente em meados de 1990, como relatório de Jean Boissonnat (BOISSONNAT, 1995), e

um pouco com o relatório de Alain Supiot (SUPIOT, 1999). O relatório de Alain Supiot faz proposições no sentido de reforçar que o Direito do Trabalho é, ao mesmo tempo, uma crítica à lei El Khomri. Supiot defende a preservação do Direito do Trabalho aos assalariados estáveis e a necessidade de reformar para impedir seu desaparecimento.

O processo de transformação do Direito do Trabalho se acelera na França, em 2002, e faz aumentar as incertezas para os assalariados e seus representantes (CASTEL, 2009). Isso se legitima com a grande reforma trabalhista de setembro de 2017. A aceleração das medidas reformistas se deu nos governos de Nicolas Sarkozy, em torno do “dialogue social”, e de François Holland, com base na lei Rebsamen e, sobretudo, na lei do trabalho (WILLEMEZ, 2017, p.140). A homogeneidade desse discurso político sobre o trabalho permite analisar as principais formas de regulação jurídica das relações de trabalho a partir de certas questões temáticas.

Em primeiro plano, é o próprio contrato de trabalho que se torna objeto de profundas transformações. Claude Dirdry sintetizou a evolução do quadro geral do emprego desde os anos 1980 e a vitória do mercado, que, através das incertezas do percurso profissional e com as medidas que facilitam as demissões coletivas, alteram as medidas de proteção ao trabalhador. Para Manuel Castel (1995), nos anos 1980, o mercado de trabalho é marcado por uma desestabilização dos trabalhadores estáveis.

Os contratos de trabalhos se tornam cada vez mais formalizados e diversificados e, por conseguinte, mais individualizados (BESSY, 2017). A lei francesa reafirma que o Contrato com Duração Determinada (CDD) é um contrato de direito comum, enquanto os outros contratos são considerados atípicos. A lei europeia de 28 de junho de 1999 estipula que as partes de um acordo de trabalho reconhecem que os contratos com duração indeterminada são e continuarão a ser a forma geral das relações de emprego entre capital e trabalho. O contrato de trabalho com duração determinada é reconhecido como uma necessidade do capital e do trabalhador.

É enquadrando o contrato de trabalho com duração determinada, que se institui, ao mesmo tempo, o contrato com duração indeterminada como relação normal de trabalho. O trabalho intermitente é outra forma de emprego que atende aos interesses da flexibilização das empresas e se traduz na precarização das condições de trabalho e nos baixos salários. Essa medida é um novo paradigma que faz das lógicas comerciais e de gestão instrumentos da ação pública, que regulam as relações de trabalho. Ao colocar o cliente no centro do dispositivo, faz-se variar a atividade em razão da demanda, ao mesmo tempo em que se reduz o custo do trabalho, graças a contratos que podem ser rompidos facilmente (WILLEMEZ, 2017, p.145).

No processo de construção de novos dispositivos legais, o Estado continua tendo um papel predominante, e por isso convém falar de políticas neoliberais, no sentido de que elas não

desconsideram a importância do Estado, mas, ao contrário, transformam-no num simples árbitro e agente que facilita a imposição do poder do capital, e não uma instância de produção e de preservação dos direitos trabalhistas e da segurança do trabalhador. Na sociedade moderna, para os trabalhadores que não dispõem em si mesmos (graças à propriedade) dos meios de se protegerem contra a insegurança, o Direito do Trabalho se torna um instrumento de solidariedade indispensável (CASTEL, 2009).

3 A REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL E SUAS CONTRADIÇÕES COM A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

A ideia de uma legislação trabalhista já vinha sendo maturada desde o final do século XIX, como resposta ética ao custo humano da Revolução Industrial e na busca por uma concepção de Estado que promovesse a justiça social.

Nesse contexto e com os problemas gerados no pós Primeira Guerra Mundial ocorrida entre os anos de 1914–18, surge a Organização Internacional do Trabalho – OIT, em 1919, para responder a uma demanda que as sociedades em conjunto reivindicavam: a reconstrução das bases das atividades produtivas dos países envolvidos, direta ou indiretamente, no conflito. É assim que a partir da “Conferência de Paz”, em Versalhes, decidiu-se pela organização de uma “Comissão de Legislação Internacional” (BARROSO, p. 362, 2015), cujo resultado prático foi o nascimento da OIT, que atualmente tem como sede a cidade de Genebra, contando com 185 Estados-membros. O Brasil é signatário da OIT desde a sua criação em 1919.

É relevante destacar que o ponto de vista humanitário se constitui como uma das premissas de criação da OIT, no que diz respeito às condições de trabalho mais justas. A dimensão econômica também se faz presente dentro dessa mesma perspectiva humanitária, ao preconizar que mesmo em relação à concorrência internacional, que esta se faça a partir de elementos que atenuem as consequências das condições sociais (SUSSEKIND, 1987). Nesse sentido, é possível mesmo afirmar que a OIT desenvolveu um papel precursor nas relações do trabalho e na sua interface com os tópicos referentes à dimensão humanística nas relações sociais, que só iriam se tornar alvo das reflexões da Organização das Nações Unidas (ONU) e seus Estado-membros, particularmente a partir de 1966.

Assim, quando nos reportamos a uma questão como a da Reforma Trabalhista, estamos dialogando tangencialmente com diversas outras questões que se referem à estrutura organizacional do Estado. Uma delas é a política econômica que o governo adota, pois todas as medidas que serão tomadas sobre o que já existe, sobre o que vai deixar de existir, ou o que será transformado, será

impactado por esta. Entretanto, a principal questão em curso, ou a questão de fundo que norteia e determina todas as demais, é a substituição de um modelo de organização da sociedade por outro.

Percebe-se o atual governo como o continuador político do processo que foi iniciado a partir do impeachment sofrido pela presidente Dilma Rousseff. A partir deste fato político, desenvolveu-se, de forma expressivamente contundente, a implementação desse desmonte proposto e ganhando proporções de execução vultosa pelo atual governo. Assim é que, através de articulações com sua base política, o presidente Michel Temer garantiu a votação da Reforma Trabalhista, que entrou em vigor a partir de novembro de 2017. Essa reforma que nega até mesmo pressupostos necessários à nossa sobrevivência e inerentes da nossa condição de humanos, como a alimentação e o descanso. Mas é relevante perceber o processo do qual ela decorre. Antes dessa reforma, nesse mesmo ano em que foi promulgada, ainda no mês de março, o governo conseguiu fazer aprovar a Lei da Terceirização na Emenda Constitucional nº 95 (BRASIL, 2016), que permitia a terceirização irrestrita no setor privado e público. A articulação e aprovação essas que, na prática, funcionam como recurso de desmonte dos direitos sociais por parte da classe trabalhadora, em um primeiro momento, e da sociedade civil, como um todo.

Outra situação proposta na Reforma de 2017 parece zombar da inteligência dos trabalhadores: ela é a questão da negociação acerca dos planos de cargos e salários, que na versão anterior – fruto de intensos debates e lutas reivindicando certas garantias em que o Ministério do Trabalho, extinto pela gestão que tomou posse em 2019, configurava-se como o órgão responsável por gerir e reconhecer o progresso da carreira mediante desempenho e aquisição de titulação específica. Nesse atual modelo, tais alterações são resultado da negociação direta entre empregador e empregado, podendo, inclusive, ser alterado a qualquer momento.

Essa forma de operacionalizar a gestão, entretanto, reflete alguns aspectos muito nocivos ao trabalhador. Por um lado, extingue o princípio da isonomia ao pessoalizar a negociação, e por outro, institucionaliza o clientelismo, uma vez que as partes envolvidas na negociação não estão em igualdade de condições. Nesse sentido, para continuar no emprego, as pessoas tenderão, pela necessidade, a se submeter a todo tipo de condicionantes, sejam elas insalubres ou não, vexatórios ou não.

Assim, outro aspecto emerge a partir dessa forma de relação no mundo do trabalho: a instauração de uma forma de sociabilidade que se assemelha a um estado de natureza hobbesiano, em que as solidariedades, sejam elas orgânicas ou mecânicas, como nos propugnava Émile Durkheim (2004) com sua visão positiva do trabalho, se esvaem na luta desvairada pela manutenção de uma fonte de renda e garantia da subsistência. Essa situação acaba estabelecendo o que Boaventura de Sousa Santos chamou de “fascismo social” (2007), que segundo esse autor, seria a coexistência de

uma relação fascista do ponto de vista das sociabilidades e também com a presença da democracia na política liberal. Tais formas de organização contribuem para a necrose e ruptura do tecido social e a destruição de suas instituições.

Um último aspecto a salientar desta atual estrutura acerca das condições de trabalho diz respeito à reformulação quanto à questão da trabalhadora grávida em espaço considerado insalubre. É cruel, para se dizer o mínimo, que a trabalhadora “escolha” continuar trabalhando nessas condições. A norma é também falaciosa na medida em que não há escolha, de fato, pois a opção é o desemprego. Do ponto de vista humanitário, é a desconsideração da dignidade humana, seja ela a da gestante, seja a do ser humano em seu ventre.

Talvez, uma das causas dessa percepção que ganha legitimidade no senso comum seja explicada naquilo que Teresa Pires dos Rios Caldeira chama de “cidadania disjuntiva” (2000), que, no processo de construção da nossa cidadania dentro da especificidade da nossa história sócio-política, tende-se, enquanto povo, a reivindicar e valorizar de forma mais expressiva os direitos políticos em detrimento dos direitos civis e sociais, inclusive, desqualificando esses últimos. Nesse sentido, tal processo impinge uma marca muito profunda nas nossas formas de sociabilidade.

Assim, apoiados por uma ou outra razão, os defensores desse desmonte dos direitos sociais e da legislação que sustenta o exercício do trabalho usam o artifício do termo “novo” e a noção de “técnico” em seus discursos, para garantir legitimidade junto à população em geral acerca das suas propostas. Desse modo, propugnam a “Nova Reforma Trabalhista” cujo teor, contudo, não possui nenhuma novidade, nem passa pelo crivo das representações técnicas mais reconhecidas, uma vez que esse modelo ora em adoção está em oposição ao que é preconizado a partir de instrumentos internacionais como a OIT, através da Recomendação nº 204, discutida na cidade de Genebra em junho do ano de 2015, ocasião em que se reivindicou que o modelo de organização neoliberal, para além do discurso da criação de novos empregos, empiricamente, tem se comprovado como reproduutor da precarização extrema, não somente do trabalho, mas das condições de vida dos trabalhadores submetidos a esses modelos.

4 OS EFEITOS DA REFORMA TRABALHISTA NA CATEGORIA BANCÁRIA

A escolha da categoria bancária como campo de análise dos efeitos da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), que alterou cerca de 100 artigos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), se dá por se tratar de uma categoria que produz e se organiza sindicalmente em âmbito nacional, contendo entidades com forte aparato patrimonial e financeiro, além de contar, desde 1992², com uma Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), fruto de muitas greves e negociações, com a qual

contempla os trabalhadores de todo o país com iguais direitos e garantias. Além disso, essa categoria vem sofrendo sucessivos ataques e derrotas nas últimas negociações coletivas, a partir dos processos de reestruturação por que passa o setor financeiro.

Os dados apresentados pelo DIEESE demonstram que o advento da Reforma Trabalhista incentivou a manutenção e ampliação da política de cortes de pessoal no setor bancário. Se não considerássemos os empregados do Citibank absorvidos pelo Itaú, o saldo negativo de empregos nos cinco maiores bancos subiria para quase 10 mil vagas, cerca de 2,3% da categoria em apenas 12 meses. Exatamente o oposto das propagandas governamental e empresarial de criação de novos empregos e em total contradição com os resultados bilionários obtidos por estes bancos.

Para além da falsa promessa de criação de novos empregos, queremos aqui demonstrar que a Lei 13.467/2017, aprovada a toque de caixa pelo Congresso Nacional, baseou-se numa série de argumentos falsos, dentre os quais se enumeram aqui os principais: 1) A Justiça do Trabalho seria paternalista, protegendo excessivamente os trabalhadores; 2) O elevado custo do trabalho no Brasil; e 3) A necessidade de modernização da legislação trabalhista, de suposta inspiração fascista.

Acerca do primeiro ponto, o economista José Pastore, consultor em Relações do Trabalho de diversas confederações patronais, dentre elas a Federação Brasileira dos Bancos (FEBRABAN), em artigo de novembro de 2017, assevera em tom de ameaça a possibilidade da extinção da Justiça do Trabalho, ao comentar as propostas de interpretação e aplicação da Reforma Trabalhista apresentadas pela Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas (ANAMATRA):

Portanto, é urgente rever e delimitar claramente o campo de ação dos magistrados trabalhistas para dar aos investidores a segurança que eles precisam para expandir seus negócios, manter e gerar empregos. A Lei 13.467/2017 disciplinou a edição de súmulas e outros expedientes jurisprudenciais, o que era necessário, mas não terá força para conter o subjetivismo aludido e afastar o poder normativo. Uma eventual resistência a essas mudanças tenderá a alimentar a ideia de extinção da Justiça do Trabalho como ramo especializado, autônomo e independente do Poder Judiciário (PASTORE, 2017).

Longe de ser um debate local, a Reforma Trabalhista no Brasil faz parte de um esforço mundial do capital de contrabalançar a tendência decrescente da taxa de lucro através de transformações nas condições que regulam a relação capital-trabalho, objetivando a elevação da taxa de exploração do trabalho.

Acerca do debate da suposta baixa produtividade no país, pesquisas demonstram que não é o custo do trabalho o vilão do baixo crescimento econômico brasileiro. O salário médio dos trabalhadores do setor industrial na China, por exemplo, já ultrapassou o de países como Brasil e México, segundo levantamento da consultoria Euromonitor publicado no jornal britânico “Financial

Times". Apesar disso, a China obteve um crescimento de 6,6% da economia no acumulado de 2018, bem superior do registrado no Brasil (1,1%) e no México (2%).

Por fim, acerca do questionamento da modernização da legislação trabalhista (CLT), o desembargador Jorge Luiz Souto Maior, em palestra realizada na Câmara dos Deputados, com base em estudo histórico sobre o Direito do Trabalho no Brasil, afirma:

[...] há que se dizer que as relações de trabalho no Brasil, atualmente, não são reguladas pela CLT de 1943. Dos 921 artigos que constavam da CLT, em 1943, somente 625 diziam respeito aos direitos trabalhistas propriamente ditos, pois os demais regulavam o processo do trabalho. Desses 625, apenas 255 não foram revogados ou alterados total ou parcialmente de maneira expressa por leis posteriores, editadas nos mais diversos governos; e 65 não foram recepcionados pela Constituição de 1988, como reconhece doutrina e jurisprudência, expressamente. Os 188 artigos restantes estão integrados a institutos que passaram, considerando o conjunto normativo, por diversas modificações.

A CLT, além disso, embora editada em 1943, não foi uma dádiva de Getúlio, pois a legislação trabalhista no Brasil começa a existir, no âmbito estadual, já nos primeiros anos da Primeira República e, em caráter nacional, de 1919 em diante. Vários foram, ademais, os direitos trabalhistas fixados em âmbito negocial, como conquistas concretas dos trabalhadores, decorrentes de greves, sobretudo antes de 1930. (MAIOR, 2017).

Passado mais de um ano da aprovação da Lei 13.467/2017, os números do desemprego e do crescimento econômico no país são prova cabal de quão mentirosa foi toda a campanha midiática do Governo e das empresas acerca da reforma. Segundo a pesquisadora do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho da Universidade de Campinas (Cesit/Unicamp), Marilane Oliveira Teixeira (2017), a Reforma Trabalhista não criou novos empregos e nem mesmo absorveu as 4,5 milhões de pessoas em idade economicamente ativa que entraram no mercado de trabalho desde 2015. De acordo com dados apresentados pela pesquisadora, houve, neste mesmo período, queda de 726 mil vagas no mercado de trabalho formal, enquanto o trabalho informal, que vinha registrando queda até 2013, disparou nos últimos anos e tende a aumentar com a reforma.

4.1 A campanha salarial dos bancários 2018 e os efeitos negativos da reforma trabalhista

Em 2018, toda a preparação da campanha salarial dos bancários foi antecipada para se adequar ao novo ambiente imposto pela Reforma Trabalhista. A entrega das pautas de reivindicações, que antes ocorria no mês de agosto, foi antecipada para a primeira quinzena do mês de junho e as primeiras negociações já ocorreram no final do mês de junho. A proposta de assinatura de um pré-acordo garantindo a vigência das cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho após 31 de agosto (prazo final da validade da então vigente CCT) foi rejeitada pela FENABAN. As negociações se arrastaram durante todo o mês de julho e de agosto sem definições concretas.

A campanha salarial de 2018 também tinha um diferencial em relação ao tempo de negociação, pois acontecia desta vez sem o princípio da ultratividade, extinto pela Reforma Trabalhista. Esse princípio garantia a validade de um acordo até a assinatura do seguinte. Assim, a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) da categoria bancária deixava de ter validade após 31 de agosto. Tal situação colocava em risco diversos direitos previstos na CCT, correspondentes a conquistas históricas da luta da categoria, tais como jornada de seis horas, PLR, Vale Alimentação/Vale Refeição, estabilidade pré-aposentadoria, entre outros.

Desta forma, o processo de negociação coletiva entre bancários e banqueiros no ano de 2018 caminhava para um grande impasse. Estavam em discussão, pela primeira vez, duas questões fundamentais que o capital, através de seus legisladores, buscou atingir com o advento da nova lei trabalhista: o enfraquecimento do poder de negociação dos Sindicatos com o fim do princípio da ultratividade, a criação da figura do trabalhador hipersuficiente e do regime de contratação intermitente, assim como a redução da atuação e funções das entidades sindicais, atacando diretamente suas fontes de financiamento, tomando-se como exemplo a extinção do Imposto Sindical.

Somente em 31 de agosto de 2018, prazo final da vigência da CCT, o Comando Nacional dos Bancários chegou a um acordo com a FENABAN (Federação Nacional dos Bancos). Era então assinada a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), com validade de (2) dois anos, garantindo reajuste salarial de 5% (cinco por cento) nos salários e gratificações, Participação nos Lucros e Resultados (PLR), além da manutenção de grande parte das cláusulas que envolvem direitos econômicos, sindicais e de saúde. Destaca-se que, diferentemente de anos anteriores, não houve deflagração de movimento grevista para obter a assinatura do acordo.

Nem mesmo a renovação da Convenção Coletiva de Trabalho Nacional foi capaz de impedir a retirada de direitos da categoria bancária. Um exemplo disso é a possibilidade de realização da homologação dos trabalhadores demitidos sem a presença do Sindicato para acompanhar o processo. A inclusão de tal garantia na CCT não foi aceita pelos banqueiros e passou a vigorar a redação dada pela nova lei que supriu o § 1º do artigo 477 da CLT que preconizava:

§ 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

A assistência jurídica, nestes casos, é necessária para verificar se a demissão respeitou a lei, se os valores devidos foram pagos corretamente e evitar possíveis incorreções. Segundo levantamento do CESIT, a maioria das demandas na Justiça do Trabalho decorre do descumprimento reiterado dos direitos por parte dos empregadores verificados exatamente no momento da rescisão dos

contratos. Esses erros e descumprimentos ocorriam em contratos com duração inferior a um ano, que já eram desobrigados a passarem pelos sindicatos. Esta situação é uma prévia do que deverá ocorrer com os demais trabalhadores.

Outro ponto que ficou fora da Convenção Coletiva foi o direito à incorporação da gratificação de função após 10 anos de exercício. Tratava-se de um direito garantido através de diversas decisões judiciais obtidas pelos bancários da rede pública que sofrem com as ameaças constantes de descomissionamento pelo não cumprimento de metas³. O fim do direito à incorporação de função, colocado de modo expresso na nova lei, gerou ainda mais instabilidade funcional e financeira para os bancários.

Outra garantia jurídica atacada pela negociação coletiva foi o direito à jornada de trabalho de 6 horas. As ações que cobram na Justiça o direito a jornada de 6 horas e a consideração de sétima e oitava horas como horas extras para todos os bancários que exercem funções gratificadas sofreram mudanças importantes após a assinatura do novo acordo. Vale ressaltar que este tipo de reclamação representa parcela considerável das reclamações trabalhistas da categoria, ao mesmo tempo em que representam um passivo trabalhista também considerável para os banqueiros. Estamos falando de cifras milionárias devidas pelos bancos aos seus funcionários³.

Durante a negociação coletiva, a FENABAN incluiu na Convenção Coletiva de Trabalho a previsão de que eventuais ações que tratarem de cobrar horas extras, consideradas como tais a sétima e oitava, terão deduzidas as gratificações de função recebidas pelos bancários no mesmo período. Esta previsão de dedução do valor da gratificação de função recebida do valor de eventual condenação de horas extras passou a valer para as ações trabalhistas que foram ajuizadas a partir de 1º de dezembro de 2018, e representa uma redução nos valores devidos pelos bancos aos beneficiários destas ações e, na prática, inviabiliza novas ações requerendo tal direito.

Como é possível observar, grande parte das mudanças impostas à categoria bancária após o advento da Reforma Trabalhista está relacionada com o acesso ao Judiciário. Um dos objetivos da nova lei foi desestimular o acesso ao Judiciário com a imposição aos trabalhadores e suas entidades de despesas como honorários periciais e de sucumbência. Diante dos dados apresentados pelos diversos Tribunais Regionais e pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), tal objetivo foi alcançado, pois o número de ações ajuizadas na Justiça do Trabalho caiu vertiginosamente a partir de dezembro de 2017. Apesar da redução do número de ações ajuizadas, os bancos continuam aparecendo como líderes em reclamação dos trabalhadores por eventuais direitos trabalhistas.

5 CONCLUSÃO

Muito embora essa análise tenha se baseado em uma categoria específica de trabalhadores, é preciso compreender a aprovação da Reforma Trabalhista no Brasil como parte de um processo de adequação internacional das relações capital-trabalho imposto pelo capital para ampliar a exploração do trabalho e retomar a recuperação da taxa de lucro comprometida desde a eclosão da crise econômica mundial em 2008.

A análise realizada tentou mostrar como o princípio da prevalência do negociado sobre o legislado expresso pelos legisladores na “nova” legislação trabalhista encontrava assim na categoria bancária sua primeira experiência prática. Deste embate entre o capital financeiro e uma categoria estruturada nacionalmente, mas fortemente atingida enquanto categoria profissional pela automação e digitalização, que, de um lado possui uma Convenção Coletiva de Trabalho Nacional, porém, com data de validade definida, devido ao fim da ultratividade das normas trabalhistas, com certeza sairiam implicações importantes para o movimento de outras categorias de trabalhadores.

Destarte, embora o processo negocial entre bancários e banqueiros, em agosto de 2018, tenha impedido que a Federação patronal (FENABAN) atacasse pontos fundamentais das relações de trabalho, tais como o poder de representação dos Sindicatos na negociação dos direitos trabalhistas coletivos (mantido pela CCT) e a fonte do custeio das atividades sindicais (garantido com o estabelecimento da Contribuição Negocial), não se pode determinar que tenha havido uma “vitória” definitiva, nem mesmo parcial sobre a Reforma Trabalhista.

Tal afirmação se dá tendo em vista que pontos importantes do sistema de regulação das relações de trabalho deixaram de existir, como a obrigatoriedade da presença dos Sindicatos na homologação das rescisões trabalhistas, acordos de alteração da jornada de trabalho puderam ser discutidos diretamente com os empregados e o ajuizamento de ações trabalhistas tornaram-se mais onerosos e de maior risco para os trabalhadores.

Os efeitos desta redução da representatividade interferem diretamente nas fontes de financiamento das entidades, de modo que o enfrentamento à Reforma Trabalhista só está começando e impõe ao movimento sindical um desafio gigantesco. Reformular a estrutura sindical atualmente burocratizada, corporativista e conciliadora para uma nova estrutura com participação efetiva da base, classista e promotora da ação direta parece ser o caminho para a superação deste desafio.

O Direito do Trabalho é produzido e pensado como instrumento jurídico cujo objetivo principal é a defesa do trabalhador contra as arbitrariedades do capital, entendido como uma lógica específica que permite ao empresário definir a natureza das relações de trabalho, estabelecendo elementos de negociação e encontrando desculpas para demitir trabalhadores. Os defensores da reforma trabalhista argumentam que o Direito do Trabalho protege demais os trabalhadores e por isso impede o aumento da produtividade do capital. Esse debate é acompanhado de um rico vocabulário

positivo para justificar racionalmente o fim do Direito do Trabalho e a institucionalização do trabalho sem direito (MEYNAUD, 2016, p.4).

A reforma trabalhista na França e no Brasil, entre outras, indica que estas sociedades estão vivendo transformações profundas que destroem as instituições sociais. Para Alain Touraine, o que está em jogo é o fim do social e da própria ideia de sociedade e solidariedade. O fator mais importante é a globalização da economia, que se torna difícil de ser controlada pelas instituições sociais e pelo poder político. Essa constatação só foi possível depois da crise de 2007-2008 (TOURAIN, 2014, p.55; LEBARON, 2000).

O Estado social criou condições favoráveis à redução das desigualdades observadas nos países desenvolvidos entre 1900-1910 e os anos 1950-1960, o que foi primeiramente produto das guerras e das políticas públicas implantadas após os conflitos (PIKETTY, 2013, p. 433). A reforma do Direito do Trabalho na França apenas confirma a tese de Piketty segundo a qual a tendência da economia hoje é de um aprofundamento das desigualdades sociais que podem ser comparadas com as desigualdades do início do século XIX.

REFERÊNCIAS

- BESSY, C. **La contractualisation de la relation de travail**, Paris, LGDJ, 2017.
- BOISSONNAT, J. **Le travail dansvingtans**, Paris, O. Jacob/La documentation française, 1995.
- CASTEL, Robert. **Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat**, Paris, Fayard, 1995.
- CASTEL, Robert. **La montée des incertitudes : travail, protections, statut de l'individu**, Paris, Seuil, 2009.
- DIDRY, Claude. **L'institution du salariat et protection sociale**. Paris: La Dispute, 2016.
- DUMONS, Bruno; TOPALOV, Christian (dir.). Laboratoire du nouveau siècle: l'anébuleuse réformatrice et ses réseaux en France (1880-1914), 1999. **Revue d'histoire moderne et contemporaine**, Paris, 2001, vol. 2-3, n. 48-52.
- EWALD, François, **Histoire de l'Etat-providence. Les origines de la solidarité**. Paris, Grassat, 1986.
- PIKETTY, Thomas. **Le capital au XXI siècle**. Paris: Éditions du Seuil, 2013.
- TOURAIN, Alain. **Após a crise: a decomposição da vida social e o surgimento dos atores não sociais**. Rio de Janeiro: Vozes, 2011.
- TOURAIN, Alain. **La fin des sociétés**. Paris, Seuil, 2014, 656p.

LE GOFF, J. **Du silence à la parole :une histoire du droit du travail**, Rennes, Presses Universitaire de Rennes, 2004.

SUPIOT, Alain, **Au-delà de l'emploi :transformation du travail et devenir du droit du travail en Europe**, Paris, Flamamarion, 1999.

LEBARON, Frédéric, **La croyance économique :les économistes entre science et politique**, Paris, Seuil, 2000.

WILLEMEZ, Laurent. **Le travail dans son droit**: Sociologie historique du droit du travail en France (1892-2017). Paris: Lextenso Éditions LGDJ, 2017.

BARROSO, Marcia Regina. A OIT, o Ministério do Trabalho e Emprego, e o Ministério Público do Trabalho: o “trabalho decente” no Brasil. **Revista de Ciências Sociais Unisinos**, n.51, v.3, p. 361-374, setembro/dezembro 2015 Unisinos - doi: 10.4013/csu.2015.

BRASIL. **Emenda Constitucional Nº 95, de 15 de Dezembro de 2016**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc95.htm. Acesso em: 23 jun. 2018.

CALDEIRA, Teresa Pires dos Rios. **Cidade de muros**: crime, segregação e cidadania em São Paulo. São Paulo: EdUsp, 2000.

DURKHEIM, Emile. **Da divisão social do trabalho**. São Paulo: Martins Fontes, 2004.

SANTOS, Boaventura de Souza. **Para além do pensamento abissal**: das linhas globais a uma ecologia dos saberes. Revista Novos Estudos. n.79, Novembro, 2007.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. São Paulo: Editora Ltr, 1987.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira *et al.* **Contribuição crítica à Reforma Trabalhista**. Campinas: UNICAMP/IE/CESIT, 2017. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/reformatrabalhista.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2019.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. DIEESE. Desempenho dos Bancos, 14ª ed., agosto de 2018. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/desempenhodosbancos/2018/desempenhoDosBancos1semestre2018.html>. Acesso em: 9 abr. 2019.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Vamos falar séria e honestamente sobre a Reforma Trabalhista?** In: Audiência Pública na Câmara dos Deputados na Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6787, 2017, Brasília. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-temporarias/especiais/55a-legislatura/pl-6787-16-reforma-trabalhista/documentos/audiencias-publicas/prof-jorge-luiz-souto-maior>. Acesso em: 9 abr. 2019.

PASTORE, José; PASTORE, Eduardo. Extinção da Justiça do Trabalho? **Correio Braziliense**, Brasília, 3 nov. 2017. Disponível em: https://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_394.htm. Acesso em: 8 abr. 2019.

Notas

¹ “Ce qui me fait pleurer devant cette situation que nous vivons, c'est que j'ai l'impression d'assister en France à La fin de ce qu'on a appelé Le mouvement ouvrier”.

² A categoria bancária foi a primeira a assinar um acordo único válido para todo o país. Atualmente a Convenção Coletiva de Trabalho possui 57 cláusulas.

³ Com o achatamento salarial sofrido durante as décadas de 1990, 2000 e 2010, sentiram o valor referente às gratificações de função representarem quase dois terços do seu rendimento total.

⁴ Em 2013, a Caixa Econômica Federal foi condenada a pagar 11,8 milhões de reais em ação movida pelo Sindicato dos Bancários do Maranhão requerendo o pagamento da sétima e oitava hora como horas extras para 39 funcionários que exerciam função de Técnico de Operações de Retaguarda.