



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA



Alyssa Magalhães Prado

**A REFORMA TRABALHISTA DE 2017: UMA ANÁLISE CRÍTICA E
PSICOSSOCIAL DO DISCURSO NORMATIVO**

**UBERLÂNDIA
2020**



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA



Alyssa Magalhães Prado

**A REFORMA TRABALHISTA DE 2017: UMA ANÁLISE CRÍTICA E
PSICOSSOCIAL DO DISCURSO NORMATIVO**

Dissertação apresentada para a Defesa de
Dissertação junto ao Programa de Pós-
Graduação em Psicologia – Mestrado, do
Instituto de Psicologia da Universidade Federal
de Uberlândia, como requisito parcial à
obtenção do Título de Mestre em Psicologia.

Área de Concentração: Psicologia
Aplicada

Orientador(a): Prof. Dr. João Fernando
Rech Wachelke

**UBERLÂNDIA
2020**

Ficha Catalográfica Online do Sistema de Bibliotecas da UFU
com dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).

P896 2020	<p>Prado, Alyssa Magalhães, 1996- A Reforma trabalhista de 2017: [recurso eletrônico] : Uma análise crítica e psicossocial do discurso normativo / Alyssa Magalhães Prado. - 2020.</p> <p>Orientador: João Fernando Rech Wachelke. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Uberlândia, Pós-graduação em Psicologia. Modo de acesso: Internet. Disponível em: http://doi.org/10.14393/ufu.di.2020.6 Inclui bibliografia.</p> <p>1. Psicologia. I. Wachelke, João Fernando Rech, 1982-, (Orient.). II. Universidade Federal de Uberlândia. Pós-graduação em Psicologia. III. Título.</p> <p style="text-align: right;">CDU: 159.9</p>
--------------	--

Bibliotecários responsáveis pela estrutura de acordo com o AACR2:
Gizele Cristine Nunes do Couto - CRB6/2091
Nelson Marcos Ferreira - CRB6/3074



UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
 Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Psicologia
 Av. Pará, 1720, Bloco 2C, Sala 54 - Bairro Umuarama, Uberlândia-MG, CEP 38400-902
 Telefone: +55 (34) 3225 8512 - www.pgpsi.ip.ufu.br - pgpsi@psi.ufu.br



ATA DE DEFESA - PÓS-GRADUAÇÃO

Programa de Pós-Graduação em:	Psicologia				
Defesa de:	Dissertação de Mestrado Acadêmico, número 341, PGPSI				
Data:	vinte e um de janeiro de dois mil e vinte	Hora de início:	9h	Hora de encerramento:	12:15
Matrícula do Discente:	11812PSI002				
Nome do Discente:	Alyssa Magalhães Prado				
Título do Trabalho:	A Reforma Trabalhista de 2017: uma análise do discurso normativo em articulação com a psicologia social do trabalho				
Área de concentração:	Psicologia				
Linha de pesquisa:	Processos Psicossociais em Saúde e Educação				
Projeto de Pesquisa de vinculação:	Moralidade e sociedade: caracterização das fundações morais, justiça social e modelos relacionais de categorias sociais hierarquizadas				

Reuniu-se na sala 46, do bloco 2C, Campus Umuarama, da Universidade Federal de Uberlândia, a Banca Examinadora, designada pelo Colegiado do Programa de Pós-graduação em Psicologia, assim composta: Professores Doutores: Maria Aparecida Resende Ottoni - ILEEL/UFU; Marcia Hespanhol Bernardo - USP; Prof. Dr. Tommy Akira Goto coorientador da candidata. Ressalta-se que a Prof.ª Dr.ª Marcia Hespanhol Bernardo participou da defesa por via eletrônica direto da cidade de Campinas - SP e os demais membros da banca e a aluna participaram *in loco*.

Iniciando os trabalhos o presidente da mesa, Dr. Tommy Akira Goto, apresentou a Comissão Examinadora e a candidata, agradeceu a presença do público, e concedeu à Discente a palavra para a exposição do seu trabalho. A duração da apresentação da Discente e o tempo de arguição e resposta foram conforme as normas do Programa.

A seguir o senhor(a) presidente concedeu a palavra, pela ordem sucessivamente, aos(às) examinadores(as), que passaram a arguir o(a) candidato(a). Ultimada a arguição, que se desenvolveu dentro dos termos regimentais, a Banca, em sessão secreta, atribuiu o resultado final, considerando o(a) candidato(a):

Aprovada

Esta defesa faz parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre.

O competente diploma será expedido após cumprimento dos demais requisitos, conforme as normas do Programa, a legislação pertinente e a regulamentação interna da UFU.

Nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos. Foi lavrada a presente ata que após lida e achada conforme foi assinada pela Banca Examinadora.



Documento assinado eletronicamente por **Tommy Akira Goto, Presidente**, em 21/01/2020, às 12:14, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Marcia Hespanhol Bernardo, Usuário Externo**, em 21/01/2020, às 12:14, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Maria Aparecida Resende Ottoni, Membro de Comissão**, em 21/01/2020, às 12:15, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://www.sei.ufu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **1777493** e o código CRC **DD04CE70**.

Agradecimentos

Agradeço primeiramente e sempre aos meus pais, Claudio e Adelia, pelo amor e por terem investido tanto em minha educação e formação. Agradeço também as minhas avós, Tereza (in memoriam) e Tida, mães de meus pais, por quem recebo carinho de perto ou do céu. Faço um agradecimento especial também aos meus companheiros e companheiras caninos e felinos, que durante os silêncios de leitura e escrita estiveram do meu lado.

Ao meu orientador João, pelo tempo de orientação, pela disponibilidade e horizontalidade com que sempre me tratou e por ter me apresentado uma pesquisa sincera e que me instiga a acreditar verdadeiramente no que escrevo.

Às professoras que compõem a banca, Cida, que me recebeu de forma tão aberta e atenciosa em sua disciplina e aceitou o convite para participar do trabalho, e Marcia, que mesmo sem me conhecer contribuiu tanto com referências e por seu trabalho na área que tenho tanto carinho.

Às minhas professoras da graduação e pós-graduação Maristela, Anamaria e Silvia que participaram de modos diferentes e durante tempos distintos da minha formação profissional, me apresentando diferentes possibilidades em psicologia, mas ligadas pela escuta sensível e aposta no outro.

Às minhas amigas de infância, Anna Julia, Iana e Isadora; minhas amigas da graduação e pós-graduação, Nágilla, Raissa e Thalita; aos meus amigos, Pedro, Everton e Vinicius, todos amigos e amigas que deram forças e me acompanham, lendo o que escrevo, discutindo questões ou saindo após uma aula para conversar, perto ou longe, sempre queridos e me incentivando.

Ao PGPSI e a UFU, que me permitiram construir relações, transitar, produzir, construir, me formar.

À CAPES, que promoveu o incentivo para que eu pudesse viver da pesquisa e do trabalho que amo fazer. O agradecimento para a fundação representa não só um agradecimento pela oportunidade que me foi conferida, mas também indica a responsabilidade que tal trabalho contém: a responsabilidade social para com a construção de um conhecimento emancipatório e que vise transformação da vida coletiva. Que esse trabalho possa se fazer praxis.

“Pois não estavam vendo que ele era de carne e osso? Tinha obrigação de trabalhar para os outros, naturalmente, conhecia o seu lugar. Bem. Nascera com esse destino, ninguém tinha culpa de ele haver nascido com um destino ruim. Que fazer? Podia mudar a sorte? Se lhe dissessem que era possível melhorar de situação, espantar-se-ia. Tinha vindo ao mundo para amansar brabo, curar feridas com rezas, consertar cercas de inverno a verão. Era sina. O pai vivera assim, o avô também. E para trás não existia família. Cortar mandacaru, ensebar látigos - aquilo estava no sangue. Conformava-se, não pretendia mais nada. Se lhe dessem o que era dele, estava certo. Não davam. Era um desgraçado, era como um cachorro, só recebia ossos. Por que seria que os homens ricos ainda lhe tomavam uma parte dos ossos?” (Ramos, 2006, p. 97).

RESUMO

No ano de 2017, o mundo do trabalho propiciou diversas discussões devido ao trâmite de uma nova lei, a lei 13.467/17, chamada de Reforma trabalhista. Em um ano, o documento foi votado e aprovado, suscitando debates sobre os interesses que representava e as expectativas para o futuro que argumentava melhorar. Portanto, o objetivo dessa pesquisa foi analisar artigos selecionados da Reforma trabalhista, buscando compreender suas mudanças e que interesses são sustentados e representados. O trabalho partiu de uma concepção crítica e compreensão do trabalho como central e organizador para o tecido social e vida humana, concepção que se vê atualmente desafiada por novas perspectivas chamadas como um todo de pós-modernas. A abordagem teórico-metodológica da Análise crítica de discurso foi essencial para fornecer escopo teórico, além de viabilizar instrumentos e categorias no trabalho com textos. O trabalho teórico consistiu na retomada histórica do trabalho no campo global e local, no caso, o desenvolvimento do mundo do trabalho e suas leis no Brasil. O material selecionado foi uma versão da Consolidação das Leis de Trabalho de 2017, anterior a promulgação da Reforma, e um documento disponibilizado pelo Senado Federal, atualizado até abril de 2018, já com as modificações na forma de lei. A análise permitiu o olhar sobre marcas implícitas do texto, que pareceram indicar para uma construção do texto a fim de negar o histórico de conflituos entre trabalhadores e empregadores. O debate final proporcionou uma visão sobre o discurso neoliberal e modernizador que a Reforma, sustentada por certo grupo social, pretende. O sentido dessa Reforma estaria sustentado por essa ideologia, no entanto, apesar da ideia de “novo” e “progresso”, percebe-se a negação da história e a tentativa de apagá-la, algo que não se sustenta quando as interpretações, os dados e entrevistas apresentam a situação dos trabalhadores informais em situação de extrema precarização.

Palavras-chave: trabalho, discurso, Reforma trabalhista, psicologia social.

ABSTRACT

In 2017, the world of work led to several discussions due to the approval of a new law, Law 13.467 / 17, called Labor Reform. Within a year, the document was voted on and approved, triggering a debate about the interests it represented and the expectations for the future that advocated improvement. Therefore, the objective of this research was to analyze selected articles of Labor Reform, seeking to understand its changes and what interests are supported and represented. The work came from a critical conception and understanding of work as central and organizing the social context and human life, a conception currently challenged by new perspectives termed as a postmodern. The theoretical-methodological approach of Critical Discourse Analysis was essential to provide theoretical scope, as well as providing tools and categories in working with texts. The theoretical work consisted of the historical resumption of work in the global and local field, in this case, the development of the world of work and its laws in Brazil. The material selected was a version of the Consolidation of Labor Laws 2017, prior to the enactment of the Reform, and a document released by the Federal Senate, updated until April 2018, with changes in the law. The analysis allowed us to observe implicit marks of the text, which seemed to indicate a construction of the text to deny the history of conflict between workers and employers. The final debate provided a vision of the neoliberal and modernizing discourse that the Reformation, supported by a particular social group, wants. The meaning of this Reformation would be supported by this ideology, however, despite the idea of "new" and "progress", one perceives the denial of history and the attempt to erase it, something that cannot be sustained when the interpretations, given data and interviews, present the situation of informal workers in extremely precarious situations.

Keywords: work, discourse, labor reform, social psychology.

RESUMEN

En 2017, el mundo del trabajo condujo a varias discusiones debido a la aprobación de una nueva ley, la Ley 13.467 / 17, llamada Reforma Laboral. En el plazo de un año, el documento fue votado y aprobado, lo que provocó un debate sobre los intereses que representaba y las expectativas para el futuro que argumentaba mejorar. Por lo tanto, el objetivo de esta investigación fue analizar artículos seleccionados de la Reforma Laboral, buscando comprender sus cambios y qué intereses son apoyados y representados. El trabajo comenzó desde una concepción crítica y la comprensión del trabajo como central y organizativo para el tejido social y la vida humana, una concepción que actualmente se ve desafiada por nuevas perspectivas llamadas en su conjunto posmodernas. El enfoque teórico-metodológico del Análisis Crítico del Discurso fue esencial para proporcionar un alcance teórico, además de habilitar herramientas y categorías en el trabajo con textos. El trabajo teórico consistió en la reanudación histórica del trabajo en el campo global y local, en este caso, el desarrollo del mundo del trabajo y sus leyes en Brasil. El material seleccionado fue una versión de la Consolidación de Leyes Laborales 2017, antes de la promulgación de la Reforma, y un documento puesto a disposición por el Senado Federal, actualizado hasta abril de 2018, con cambios a la ley. El análisis nos permitió observar las marcas implícitas del texto, que parecían indicar una construcción del texto para negar la historia de conflictos entre trabajadores y empleadores. El debate final proporcionó información sobre el discurso neoliberal y modernizador que la Reforma, apoyada por cierto grupo social, quiere. El significado de esta Reforma estaría respaldado por esta ideología, sin embargo, a pesar de la idea de "nuevo" y "progreso", uno percibe la negación de la historia y el intento de borrarla, algo que no puede sostenerse cuando se presentan las interpretaciones, los datos y entrevistas. La situación de los trabajadores informales en situaciones extremadamente precarias.

Palabras clave: trabajo, discurso, reforma laboral, psicología social.

Lista de tabelas

Tabela 1 – Material discursivo a ser analisado	69-70
Tabela 2 – Artigo 4.....	79-80
Tabela 3 – Artigo 8.....	82
Tabela 4 – Artigos 58, 58-A, 59, 59-A e 59-B.....	86-88
Tabela 5 – Artigos 75-A, 75-B, 75-C, 75-D e 75-E.....	90-91
Tabela 6 – Artigos 442, 442-A, 442-B, 443 e 452-A.....	92-95
Tabela 7 – Artigos 477, 477-A, 477-B e 484-A.....	96-97
Tabela 8 – Artigos 510-A, 510-B, 510-C, 510-D e 510-E.....	98-100
Tabela 9 – Artigos 611 e 611-A.....	102-103
Tabela 10 – Artigos 790, 790-A e 790-B.....	105-106

Lista de abreviaturas e siglas

ABC	Santo André (A); São Bernardo do Campo (B); São Caetano do Sul (C)
ADC	Análise de Discurso Crítica
CCJC	Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania
CLT	Consolidação das Leis de Trabalho
CEO	Chief Executive Officer
CESIT	Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho
EUA	Estados Unidos da América
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
FHC	Fernando Henrique Cardoso
FNT	Fórum Nacional do Trabalho
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IE/UNICAMP	Instituto de Economia da Universidade de Campinas
LSD	Dietilamida do Ácido Lisérgico
MSI	Modelo de Substituição de Importações
NR	Normas Regulamentares
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PIB	Produto Interno Bruto
SINE	Sistema Nacional de Empregos
UNB	Universidade de Brasília
UFU	Universidade Federal de Uberlândia

Sumário

1 Introdução	12
2 Fundamentação teórica: pontos de partida	17
2.2 Situando o discurso e a perspectiva adotada	17
2.2 Algumas conceituações do pensamento marxiano e marxista	22
2.3 Problemáticas entre perspectivas	28
3 A história do trabalho	39
3.1 Formações econômicas pré-capitalistas e organização social do trabalho	39
3.2 O trabalho no Brasil: do escravismo a um trabalho legislado	44
3.3 O trabalho e o neoliberalismo	51
3.4 Tempos (pós) modernos?	56
4 Fundamentos e procedimentos metodológicos	60
4.1 As ciências humanas e a pesquisa qualitativa	60
4.2 O método em ADC	63
4.3 Seleção do material	66
4.4 O corpus de análise	69
5 Análise e discussão da lei 13.467/17	73
5.1 Proteção, negociação e coletividade	75
4.2 Análise e discussão dos artigos	78
4.3 O sentido da Reforma trabalhista de 2017	110
Considerações finais	114
Referências	118
Anexos	126

1 Introdução

No último mês do mestrado, por meio da sugestão de uma colega de profissão e tema de interesse, comecei a ler o livro de Ladislau Dowbor “A era do capital improdutivo” (2017). Na introdução do autor, ele logo cita um texto que também me instigou, nessa teia constante em que se imbrica o pesquisador pelas leituras que o convocam. Na sua leitura do livro de Gunnar Myrdal “A objetividade na Pesquisa Social”, Dowbor (2017) entende que, melhor que buscar os fatos, é necessário logo explicitar nossas posições, para que o leitor possa se situar, e se questiona “O que são minhas convicções?”, respondendo a si próprio ao dizer “O motor que me move é uma profunda indignação” (Dowbor, 2017, p. 13), discorrendo, assim, sobre as diversas injustiças sociais e desigualdades presentes historicamente e no presente. Me vejo concordar inteiramente com as indignações do autor, e, como psicóloga, gostaria de complementá-lo. Porém, para tal, necessito saltar do último mês do mestrado para o primeiro.

O ano de 2018 já se iniciou com a Reforma trabalhista legislada. No dia 11 de novembro de 2017, o ex presidente Michel Temer (comunicação pessoal, 11 de novembro de 2017)¹ no vídeo “#ModernizaçãoTrabalhista” afirmou, em tom intimista, que

[...] É um novo tempo. O Brasil voltou a crescer e o desemprego cede. [...] Com a nova lei, vamos acelerar a recuperação dos empregos. 18 milhões de pessoas que hoje trabalham precariamente, na informalidade, terão seus direitos assegurados graças a essa nova lei. [...] As mudanças que estamos fazendo são para consolidar e ampliar o trabalho digno no país, abrindo mais oportunidades para todos. Tudo indica que teremos um Natal melhor, com mesa mais farta e mais presentes para a família. É muito bom que seja assim. [...] Os brasileiros querem paz para trabalhar e merecem chegar ao final deste ano com esperanças renovadas. Continuaremos a buscar, junto com nosso povo, novas conquistas. Vamos em frente e muito obrigado a todos (M. Temer, 11 de novembro de

¹ Vídeo divulgado no Twitter do ex presidente (usuário: @micheltemer).

2017, transcrição feita pela autora).

A Reforma nem havia sido colocada em prática como lei, porém, na voz do governo, já estava colhendo frutos e o natal que estava próximo já seria bem melhor. Sendo assim, a minha trajetória na pós-graduação em psicologia, após minha graduação em psicologia com trabalhos na área de psicologia social, já se iniciou com a promessa oficial de mudanças positivas — para essa questão ter me instigado tanto, algumas já haviam se colocado anteriormente.

A história da psicologia social se mistura com a historiografia e acontecimentos mundiais. Uma psicologia social estadunidense se organiza entre guerras e laboratórios para entender atitudes, preconceitos, influências sociais. Em meio a uma crise da disciplina, não vista mais como responsiva o suficiente para as problemáticas do contexto e também insuficiente para a crescente de violência urbana, de organização de movimentos sociais ligadas as demandas das minorias, uma psicologia social europeia intenta desenvolver, por meio de teorias como representações e identidades sociais, reflexões mais sociais e que integrem as ideologias no olhar dos psicólogos sociais. Somado a essas problemáticas, a América Latina se vê atravessada de forma *sine qua non* ao passado colonizatório e vivenciando ditaduras militares que inspiram a formação da chamada psicologia social crítica, vertente que nega o positivismo e reafirma a necessidade de tomada de posição e a transformação social como meta (Jacques, M. D. G. C., Strey, M. N., Bernardes, N. M. G., Guareschi, P. A., Carlos, S. A., & Fonseca, T. M. G., 2018).

No campo dessa psicologia social engajada, irrompe também uma nova forma de se olhar para o trabalho. Se, anteriormente, trabalho se atrelava à gestão, ou ainda no termo importado *management* como chama Padilha (2015), Coutinho, Bernardo e Sato (2018) apresentam como uma psicologia social do trabalho irá se construir para além de seu ensino nas faculdades de administração como seleção e treinamento, por meio de um novo pensar de bases teóricas que centraliza trabalho, situando de modo concreto a intersubjetividade e relações

interpessoais nos campos macro e micro. A psicologia social do trabalho versará sobre o sentido do coletivo e dos direitos e cidadania, articulando o que emerge como distinto e circunscrito, sem ignorar os aspectos da vida social. O trabalho é pensado a partir de como imbrica naqueles que o vivem no dia a dia, seja no contexto rural ou urbano, construindo dialogicamente com esse sujeito o fazer psicológico.

Somam-se junto à história da psicologia social diversas práticas de uma trajetória pessoal-profissional que fazem esse texto perguntar sobre o que podem um documento e uma lei contar sobre relações, sobre tensões e conflitos que se enraízam nos corpos dos sujeitos adoecidos que fui encontrando na literatura, nas intervenções clínicas, nas longas filas do Sistema Nacional de Emprego (SINE) que se formam logo cedo no meu caminho para a universidade, e na minha própria experiência de trabalho e daqueles que me rodeiam.

O objetivo desse estudo foi analisar artigos selecionados da Reforma Trabalhista, buscando compreender suas mudanças e que interesses são sustentados e representados. Entre os objetivos específicos estão: construir pontes interdisciplinares em especial entre a psicologia, a análise do discurso, o direito e as ciências sociais; compreender as reformulações referentes à proteção e caráter protecionista da lei, a abordagem da lei quanto a negociação e a coletividade dos sujeitos trabalhadores; e desenvolver linhas de pensamento sobre questões sociais relevantes como novas formas de trabalho, sofrimento psíquico e individualização do mundo coletivo mediante uma análise documental.

O trabalho pode ser pensado sobre diversos sentidos: tecnicamente, economicamente, socialmente e psicologicamente. As definições de trabalho também se modificam conforme as épocas e lugares, e, sendo assim, serão dadas a partir de um contexto histórico. Trabalho pode ser definido como “toda ação de transformação da matéria natural em cultura, ou seja, toda transformação executada por ação humana” (Silva & Silva, 2012, p. 401). Pensando na sociedade ocidental contemporânea, o trabalho ganha um caráter de uma atividade legitimada

com intenção de promover valores a certo grupo. No momento atual, a sociedade de mercado prevalece; dessa forma, os valores se voltam ao mercado, unificando as diversas tarefas produtivas como trabalho, uma categoria única (Silva & Silva, 2012).

Em um levantamento bibliográfico realizado, a busca por Reforma trabalhista nos conduz a trabalhos nos campos econômicos e sociais com perspectivas mais macro (Krein & Fregnani, 2019; Filgueiras, Lima & Souza, 2019) e para trabalhos no campo da saúde e ciências biológicas, que abordam as consequências da nova legislação para a saúde dos sujeitos (Machado, 2018; Lacaz, 2019). Apesar de uma maior presença de artigos a partir de 2018, há artigos com a temática desde 2004, que analisam reformas laborais de outros países como Argentina (Armelino, 2015; Norando, 2017) e México (Sánchez, Yuliana, & Ovando, 2016; Solís & Ávalos, 2017), ou ainda, que analisam as discussões sobre uma possível Reforma no Brasil, mas que não foi concretizada (Uzzo, 2004; Krein, 2008). Como um todo, os artigos que abordam a Reforma, discutem o desmonte de direitos, a precarização, aspectos ligados aos sindicatos, a terceirização, o trabalho digital, possíveis impactos, entre outros (Silva, 2019; Druck & Silva, 2019; Oliveira, Ladosky & Rombaldi, 2019; Lima, Bridi, 2019; Ramalho, Santos & Rodrigues, 2019).

Apesar do nítido aumento de artigos no último ano sobre a Reforma – naturalmente, visto que ela foi legislada em 2017 e seu primeiro ano como lei foi 2018 –, não foram encontrados trabalhos cujo enfoque se deu na análise discursiva do texto, o que nos permite visualizar uma lacuna dessa interpretação. Sendo assim, a existência desse estudo se justifica não apenas na relevância do campo do trabalho para as relações psicossociais, mas também pelo interesse em produzir um trabalho crítico discursivo sobre o assunto.

A segunda seção aproxima o leitor de alguns pontos de partida, perspectivas teóricas que embasam e que sustentam o tema e campo do estudo do trabalho, das problemáticas macro sociais às quais o mundo e aqueles que se formam em relação com ele irão lidar. Aborda-se o

discurso, o materialismo histórico dialético e o choque entre perspectivas modernas com as novas perspectivas pós-modernas, fundantes de uma nova ordem mundial. A terceira seção discorre já propriamente sobre o trabalho, de sua concepção mais global a sua experiência brasileira. A chegada aos tempos atuais se encontra de certa forma com os embates teóricos entre o moderno e aquilo que vem depois do moderno, o pós-moderno, o neoliberal, o novo mundo do trabalho. Na quarta seção, está o percurso metodológico, os aspectos referentes a técnicas e operações que organizam a escrita. A quinta seção analisa e discute a lei 13.467/17, a chamada Reforma trabalhista, debatendo criticamente seu conteúdo e articulando campos, conflitos e reverberações possíveis. Por fim, finaliza-se o trabalho em considerações últimas, entendendo que a pesquisa amplia a visão da lei, compreendendo suas bases e a sustentação discursiva e ideológica que caminha para o apagamento das relações conflituosas.

2 Fundamentação teórica: pontos de partida

Nesta seção, serão apresentados alguns norteadores para a construção do problema a ser tratado e dos objetivos de pesquisa. Primeiramente, trata-se do discurso como um expoente da investigação, primordial para as questões suscitadas. A partir dos estudos discursivos, conceituamos a Análise de Discurso Crítica (ADC), suas bases e posições teóricas em articulação. Mais adiante, as contribuições marxianas e marxistas, em especial sobre trabalho e ideologia, são aprofundadas a fim de fortalecer a compreensão das bases dos estudos críticos sobre o trabalho e o materialismo dialético que sustenta o pensamento. Por fim, trabalharemos as problemáticas em choque no campo social, entre visões mais articuladas ao marxismo e materialismo histórico dialético e, as conseqüentemente divergentes vertentes pós-modernas, mais contemporâneas e muitas vezes colocadas atreladas ao neoliberalismo.

2.1 Situando o discurso e a perspectiva adotada

Segundo Nogueira (2008), expressões como discurso e análise do discurso, nos últimos anos, ganharam maior expressão no campo da psicologia social. A irrupção de debates nomeados como pós-modernos, pós-estruturalistas, a Teoria Crítica - inicialmente com autores como Horckheimer, Adorno e Marcuse, e mais à frente com os trabalhos de Habermas - e os conflitos dentro da própria psicologia social, chamados de “crise da psicologia social”, na qual irrompem novas possibilidades frente ao paradigma estadunidense, fortemente cognitivista e experimental (Jacques, M. D. G. C., Strey, M. N., Bernardes, N. M. G., Guareschi, P. A., Carlos, S. A., & Fonseca, T. M. G., 2018), todo esse conjunto de fatores é essencial para que o campo dos discursos passe a ser enxergado como palco de atuação dos pesquisadores sociais e mais especialmente dos psicólogos sociais, interessados na construção do mundo social, da linguagem e na crítica dos problemas contemporâneos (Nogueira, 2008).

O trabalho de Michel Foucault, no século XX, sem dúvidas é indispensável para o

campo dos estudos do discurso e enunciados no que tange aos interesses e conceituações do autor sobre a construção saber/poder e os funcionamentos discursivos. Para Foucault (1999), o fluxo discursivo se produz por meio da dominação, distinção, organização e redistribuição de um conjunto de estratégias, amparadas por uma ordem, que possuem como função promover poderes e ameaças, controlar o processo dos acontecimentos e deslocar a realidade, devendo o analista do discurso estar atento às rachaduras presentes nas relações construídas ao redor dessa ordem em operação.

Assimilando os percursos foucaultianos, porém buscando fortalecer a análise linguística, adicionar algumas outras perspectivas e mais fortemente um enfoque na mudança social, Norman Fairclough, autor principal da vertente inglesa Análise de Discurso Crítica (ADC)², nos seus primeiros trabalhos, em especial o seu livro publicado em 1989 “Language and Power” e “Discurso e mudança social” publicado em 1992 (2001), afirma que “o discurso é socialmente constitutivo”, “modo de prática política e ideológica” (Fairclough, 2001, p. 91) e complementa

O discurso contribui para a constituição de todas as dimensões da estrutura social que, direta ou indiretamente, o moldam e o restringem: suas próprias normas e convenções, como também relações, identidade e instituições que lhe são subjacentes. O discurso é uma prática, não apenas de representação do mundo, mas de significação do mundo, constituindo e construindo o mundo em significado (Fairclough, 2001 p. 91).

Nesse momento, o autor irá elaborar sua concepção tridimensional do discurso, na qual

² Além das leituras realizadas e referenciadas do próprio autor, alguns artigos e trabalhos brasileiros merecem um destaque especial por auxiliar no processo como pesquisadora ingressante no campo da ADC na sua aproximação com a abordagem. Os diversos trabalhos que estão muito citados nesse texto de Viviane Ramalho e Viviane de Melo Resende, ambas vinculadas a Universidade de Brasília (UNB); a tese de Flávia Galvão, orientada pela professora Maria Aparecida Resende Ottoni na Universidade Federal de Uberlândia (UFU), intitulada “As representações discursiva da Reforma do Ensino Médio, Lei 13.415/2017, em diferentes gêneros do discurso” (2019); a dissertação de mestrado de Samuel Silva Borges, pesquisador da área das ciências sociais vinculado a Universidade de Brasília (UNB), intitulada “Imagens da ideologia punitiva – Uma análise de discurso crítica do Movimento Brasil Livre” (2019); os artigos de Lúcia Freitas “Análise crítica do discurso em dois textos penais sobre a lei Maria da penha” (2013) e de Ruberval Ferreira e Maria Clara Gomes Mathias “O significado acional do discurso da Constituição Brasileira: o gênero discursivo normativo constitucional em questão” (2013).

coloca no centro o texto; ao redor, abrangendo o texto, está a prática discursiva; e, por fim, abrangendo ambos, estão as práticas sociais. Posteriormente, o autor revisou o modelo, especialmente em Chouliaraki & Fairclough (1999), buscando refletir sobre o mundo contemporâneo e suas consequências, pensando na construção de ações emancipatórias para as instituições enrijecidas do contexto social. Esse texto é essencial, pois é o momento em que a ADC passa a entender o discurso não mais como uma prática social, mas como um dos elementos das práticas sociais, partindo do modelo tridimensional para uma análise dos momentos dessa prática.

Chouliaraki & Fairclough (1999), teorizam as práticas sociais afirmando-as como formas rotineiras, envolvidas por momentos e lugares particulares, relacionadas a ação dos sujeitos no mundo, podendo ser elas concretas ou simbólicas. Estas práticas se organizam no tecido social, tanto no campo econômico e político, como na cultura, na vida comum. A existência de práticas promove uma série de elementos na ação particular de sujeitos, na sua construção e escopo de conhecimentos, experiências e relações. Desse modo, o conjunto dos diversos elementos da vida, ao estarem presentes em uma prática específica, são nomeados como “momentos da prática”. Com forte inspiração em Harvey (1996), os autores (Chouliaraki & Fairclough, 1999) identificam quatro elementos: atividade material, relações sociais e processos (relações sociais, poder, instituições), fenômenos mentais (crenças, valores e desejos) e discurso/semiose. A relação entre os elementos é dialética, sempre em articulação e sendo internalizadas. No caso desta pesquisa, práticas econômicas, capitalistas, neoliberais, jurídicas, governamentais, todas estas se fazem aqui presentes e interessam para a produção do conhecimento sobre o tema (Galvão, 2019)

A análise de discurso crítica (ADC) – mais especificamente o arcabouço desenvolvido por Fairclough com o nome de análise de discurso textualmente orientada (ADTO) – possui um forte interesse na compreensão das relações entre linguagem e contexto. Wodak (2004), calcada

no pensamento faircloughiano, afirma que os trabalhos em ADC vão se desenvolver por meio de discursos institucionais, políticos ou/e midiáticos, nos quais estarão manifestos, de modo mais explícito ou menos explícito, lutas sociais e conflitos de interesses. A linguagem é um veículo para as desigualdades expressas, legitimadas, orientadas e constituídas no discurso. Essa é uma posição ético-política de engajamento social e crítico, relacionando ao campo discursivo, temas como história, ideologia e poder.

A gramática sistêmico-funcional desenvolvida por Michael A. K. Halliday possui forte influência no trabalho faircloughiano. Essa teoria da linguística se interessa, afirma Fairclough (2003), pela conexão existente entre a linguagem e outras circunstâncias e questões relativas à vida social, somando a isso uma abordagem que visa explicitar a análise linguística como sempre norteada para as funções sociais presente nos textos. Sendo assim, o autor adapta propostas de Halliday (1985), como a estrutura dupla da linguagem, desenvolvendo conceitos pilares do seu trabalho como o sistema de ordens do discurso e as macrofunções que integrariam a linguagem: ideacional, interpessoal e textual, as quais futuramente são ressignificadas no arcabouço da ADC como funções identitária, relacional e textual (Resende & Ramalho, 2004, 2011). Como divergência e pensando na ADC como campo que precisa ir ainda mais longe, o autor pontua posteriormente que é necessário que a análise textual dialogue de modo transdisciplinar, que nos capacite para uma leitura dos textos como elementos do processo social (Fairclough, 2003).

Ontologicamente, a ADC se orienta pelo Realismo Crítico de Roy Baskhar (1989). Essa perspectiva entende a vida social como sistema aberto e como constituída de práticas sociais, sempre em transformação. O autor afirma que devemos entender que há uma estratificação da realidade social, e partir em busca da crítica explanatória que ele concebe. São três esses estratos: o potencial, o que pode acontecer; o realizado, o que ocorre de fato; e o empírico, o que é passível de observação (Resende, 2009). Alicerçados na leitura da realidade estratificada,

o trabalho deve focar as qualidades mais profundas, suas organizações, estruturas e mecanismos (transparentes ou não) que perduram e agenciam o mundo (Resende & Ramalho, 2004).

Mais próximas do estrato potencial da realidade, estão as estruturas sociais, sendo elas a economia, instituições, a própria linguagem; o estrato realizado se conectará melhor com os eventos sociais, referente ao concreto da vida social. As práticas sociais vão organizar a rede das complexas relações entre esses estratos, resultando nas representações geradoras de posicionamentos discursivos por intermédio de textos. Essa ontologia fortalece a ADC como método transdisciplinar, pois enfatiza nos estudos problemas práticos da vida social e prioriza o compromisso social e uma ação visando à transformação do mundo (Barros, 2018).

No trabalho de Chouliaraki & Fairclough (1999), os autores começam a desenvolver as práticas a partir de três: as conjunturas, momento moderadamente estável; as estruturas, momento bastante estável e de devagar modificação; e os eventos, episódios mais casuais. A ADC reorganizada neste novo enquadre, passa a investigar os textos a partir da identificação de um problema e a análise da sua conjuntura, visando elaborações com a finalidade de discutir esses problemas identificados (Resende e Ramalho, 2004).

No livro “Analysing discourse: Textual analysis for social research” (2003), o autor relaciona as estruturas sociais com a linguagem, os eventos sociais com os textos e as práticas sociais com as ordens discursivas e defende que os discursos figuraram nas práticas sociais de três formas: como modos de ação, estão os gêneros; como modos de ser, estão os estilos; e como modos de representar, estão os discursos. Com base nessa teorização, o autor defenderá a análise de três significados do discurso nas práticas sociais: o significado acional (gênero), o significado ideacional (estilos) e o significado representacional (discursos) (Fairclough, 2003). A relação entre esses significados é dialética e em todo o texto haverá momentos de representação, ação e identificação.

Prosseguindo, não são somente autores que Fairclough utiliza para a construção de sua abordagem crítica sobre o discurso, mas teorias fundamentais para o pensamento e reflexão crítica no escopo das ciências humanas, tratando-se a ADC de uma perspectiva heterogênea. O autor utiliza-se de Marx e a concepção dialética; dos trabalhos desenvolvidos pelo círculo de Bakhtin, em que a linguagem passa a ser referida como interacional e ideológica, além da proposta de conceitos como o de enunciados; do conceito de ideologia da perspectiva crítica de John B. Thompson; e o conceito de hegemonia, primordial no trabalho de Antonio Gramsci, e que será acrescentado à ADC para se pensar a contradição em meio as práticas sociais, presente nas lutas rumo a uma manutenção ou transformação social; além destes, Anthony Giddens e David Harvey também colaboram para um entendimento do mundo contemporâneo e sua relação com os discursos (Barros, 2018).

Desses autores, com exceção de Anthony Giddens, sociólogo mais relacionado com perspectivas pós-modernas, os autores dialogam mais proximamente ao materialismo histórico dialético de Marx. A seguir, serão aprofundadas as teorizações do campo marxista, com alguns enfoques necessários para o interesse de pesquisa como trabalho e ideologia.

2.2 Algumas conceituações do pensamento marxiano e marxista

Muitos são os trabalhos de Marx ainda relevantes e interessantes para reflexões no campo das ciências humanas e pesquisas sociais. Para um entendimento do que é central para o autor, a sua obra mais celebrada “O capital – livro 1”, e o primeiro capítulo “A mercadoria” (1996), serão enfatizados pois introduzem a forma como Marx centraliza o trabalho³ e a divisão social do trabalho no modo de produção vigente, o capitalismo.

Parte-se aqui do valor. Para Marx (1996), o valor é uma categoria cuja definição será a

³ Foucault (2008), mesmo não sendo um marxista, desenvolve que Marx possui como um mérito inegável a percepção de como a economia clássica fundamentada pelas categorias terra, capital e trabalho, ignorou e explorou pouco a terceira, destinando a ela protagonismo.

quantidade do trabalho humano abstrato socialmente necessário para produzir uma mercadoria, podendo o valor ser medido em tempo e expresso pelo dinheiro. Para explicar essa definição, algumas compreensões são necessárias. Como se relaciona o valor e o trabalho? Na teoria marxiana, o trabalho é uma relação metabólica entre o indivíduo e a natureza, em que a partir dessa relação, o homem transforma a natureza na busca da garantia de suas necessidades, sejam elas necessidades do estomago ou fantasia. Desse modo, o trabalho é fundante e ontológico, questão a ser abordada mais adiante, da categoria do valor, trabalho então sendo a fonte produtora de toda a riqueza existente no mundo.

Contudo, Marx (1996) não fala só em trabalho, diz sobre um trabalho abstrato. Esse abstrato vem da necessidade de se igualar trabalhos distintos, ou seja, de se abstrair as propriedades desse labor. O trabalho concreto se relacionará com a qualidade que os trabalhos têm. Retornando ao trabalho abstrato, será essencial que haja uma mensuração desses trabalhos para equipará-los, buscando algo comum em todos os trabalhos, por exemplo, pelo tempo, no qual os sujeitos podem receber pelas horas do seu trabalho. Outro ponto é o que é socialmente necessário, podendo ser definido pela média do tempo necessário para a produção, o que pode ser ilustrado por uma empresa que produz abaixo da média e venderá no preço estipulado no mercado, e assim ganhará lucro, ou uma que produz acima da média e venderá acarretando perdas.

Uma mercadoria expressa a duplicidade de valores: o valor de uso, a utilidade para alguém, e o valor, a condição de ter sido produto de um trabalho. Porém, ela pode enquanto valor ser algo imensurável. Para sua expressão no mercado, ela precisa ter uma forma de manifestação e aparência para se expressar como um valor de troca. Não apenas deve ser útil, como ela deve ser útil para o outro, para quem deseja comprá-la. A concentração dessas mercadorias será o que acarretará na riqueza (Marx, 1996).

Em suma, o trabalho será mercadoria, de modo que trabalhar passa a ser produzir valor,

que necessariamente envolve um trabalho excedente e um mais valor, resultando na exploração do trabalhador e conseqüente lucro para o capitalista. Nesse processo, no qual as relações passam a ser venda da força produtiva e o trabalho, puramente uma mercadoria, ocorre o que Marx (1996) nomeia como o fetiche da mercadoria. O trabalho se vê completamente determinado pelos bens de consumo.

A força produtiva desse trabalho, no caso o ser humano, é definida por diferentes aspectos como habilidades dos trabalhadores, nível de desenvolvimento da tecnologia e ciência, organização social do processo produtivo e a eficácia dos meios de produção e suas condições naturais. O processo dessa força produtiva acontecerá por intermédio de uma divisão social do trabalho, essa enquanto condição de existência para a produção das mercadorias, mesmo que a produção das mercadorias não seja condicionante para a existência da divisão social do trabalho. O trabalho, nas palavras do autor, é “uma condição de existência do homem, independente de todas as formas de sociedade, eterna necessidade natural de mediação do metabolismo entre homem e natureza e, portanto, da vida humana” (p. 172) (Marx, 1996).

Uma das mais conhecidas proposições de Marx diz respeito justamente à relação entre o humano e o trabalho. Nela, o filósofo estabelece, utilizando como exemplo o processo de trabalho, o modo como o sujeito atua sobre a natureza e, conseqüentemente, a transforma, assim se diferenciando dos animais e seus instintos. Metaforicamente, compara a abelha e o arquiteto, sustentando que a grande distinção entre a melhor abelha e o pior arquiteto é a capacidade humana de construção e planejamento de mudança da realidade (Marx, 1996).

Georg Lukács, ao longo do século XX, embasado por Marx, contribui sobre a caracterização do trabalho como a definição ontológica do ser humano. Para o autor, o trabalho simbolizaria a passagem do biológico ao social, o salto do animal ao homem, e sua essência consistiria em duas partes: a primeira, seu surgimento em meio à luta pela existência, e segundo, todos os seus segmentos consistem em produtos da atividade dos homens. Lukács (2012)

reitera, retornando à metáfora da abelha e do arquiteto, a capacidade humana de pensar idealmente algo que será posto materialmente, evidenciando também a posição teleológica que o trabalho carrega.

Antunes (2000), sociólogo brasileiro que se concentrou majoritariamente em estudos relacionados ao mundo do trabalho, amparado por Marx e Lukács define:

o trabalho é, portanto, um momento efetivo de colocação de finalidades humanas, dotado de intrínseca dimensão teleológica. E, como tal, mostra-se como uma experiência elementar da vida cotidiana, nas respostas que oferece aos carecimentos e necessidades sociais. Reconhecer o papel fundante do trabalho na gênese e no fazer-se do ser social nos remete diretamente à dimensão decisiva dada pela esfera da vida cotidiana, como ponto de partida para a genericidade para-si dos homens. (Antunes, 2000, p. 168).

Ainda que a centralidade do trabalho e a relevância da divisão social do trabalho na organização da sociedade de classes apareça como primordial tanto para Marx, quanto para linhas de estudos sobre o tema, a ideologia, ainda que não tenha sido conceito criado por Marx, ganhou novo fôlego nos estudos do autor junto com Engels. A autoria do termo é do filósofo Antoine Destutt de Tracy, como a “ciência das ideias”, no período da revolução burguesa na França. Mas é no texto “A Ideologia Alemã” de 1932, que Marx e Engels o retomam e os estudos acerca da ideologia ganham uma nova formulação. Ao estabelecerem o pressuposto da dependência dos indivíduos de suas condições de produção, a produção das ideias, as representações, a consciência, o que se refere à vida mental e aos meios de existência, tomara um lugar de real e natural para o tecido social. Entretanto, sob o capitalismo, o grupo social que comanda o plano econômico, político e social dita suas ideias sobre a classe proletária, constituindo então um estado de falsa consciência, tida como natural e real socialmente. Uma vez que os indivíduos não rompem com suas condições materiais, também não poderão adquirir

consciência real das suas necessidades, construindo uma imagem ilusória do real (Marx, Engels, 1993).

Após Marx, diversos autores vão passar a discutir a ideologia como Louis Althusser (1970) com a teorização dos Aparelhos Ideológicos de Estado, justificando a existência material da ideologia; Terry Eagleton (1997) debate a amplitude de significados que a ideologia irá assumir dependendo da conveniência do autor e complementa afirmando-a como um “texto”, um complexo de trama com diversos fios conceituais; Slavoj Žižek (1996) abordando os campos do que é visível/invisível, imaginário/inimaginário, além de questionar o cinismo na ideologia, transitando da proposição marxista “eles não sabem o que fazem”, para se tornar “eles sabem muito bem o que estão fazendo, mas fazem assim mesmo”.

A concepção de ideologia mais articulada a ADC é a de John B. Thompson. Após discorrer sobre as emergências da ideologia ao longo de suas aparições históricas, com de Tracy, Napoleão, Marx, Lênin, Althusser, entre outros, o autor desenvolve uma conceituação própria que, ainda que pensada em relação com as anteriores, se diferencia ao possuir seus próprios pressupostos. Para o sociólogo, “estudar a ideologia é estudar as maneiras como o sentido serve para estabelecer e sustentar relações de dominação” (Thompson, 2011, p. 76). A conceituação produz uma interpretação que articula e destaca os fenômenos ideológicos aos simbólicos a fim de sustentar as relações de domínio presentes no tecido social. O autor desenvolve também formas de operação da ideologia, sendo elas: legitimação, dissimulação, unificação, fragmentação e reificação (Thompson, 2011).

Os trabalhos russos de Bakhtin e Volóchinov também integram o escopo teórico da ADC, pois os autores transcorrem sobre enunciados, gêneros discursivos, signos, dialogismo, entre outros, por meio de estudos do marxismo e filosofia da linguagem. Sobre a ideologia, Volóchinov trata de inscrever a ideologia nos signos, afirmando “Tudo o que é ideológico possui uma significação: ele representa e substitui algo encontrado fora dele, ou seja, ele é um

signo. Onde não há signo também não há ideologia” (Volóchinov, 2018, p. 91). A partir dessa compreensão, o linguista define enquanto exigências metodológicas essenciais o não isolamento da ideologia da realidade material do signo, o não isolamento do signo das formas concretas da comunicação social e o não isolamento da comunicação e suas formas da base material. Prosseguindo, os grupos sociais e os momentos que os acompanham vão construir seus repertórios de formas discursivas de comunicação ideológica e rotineira, ao qual estarão condicionadas as formas do signo, conceituando aquilo que o autor chama de vida social do signo (Volóchinov, 2018).

Os escritos de Antonio Gramsci, importante teorizador marxista, vão discorrer sobre a ideologia e se situarão após as construções leninistas, que entendem as ideologias tanto negativas como positivas e necessárias historicamente, no caso de uma ideologia proletária, por exemplo. Gramsci entenderá as ideologias na forma, enquanto no conteúdo estão as forças materiais, sendo importante as ideologias especialmente o modo como elas “organizam” as massas (Liguori, Voza, 2017). O autor afirma que a luta de ideologia é a luta pela hegemonia, conceito cunhado pelo autor e que será debatida no campo da ADC. A hegemonia é a função nos dois planos superestruturais, a sociedade civil e a sociedade política, que o grupo que domina exercerá diretamente ou não, e que estará expresso no Estado e aparatos jurídicos. Os intelectuais ou “funcionários”, nas palavras de Gramsci, exercem essas funções que organizam e articulam o tecido social. Outrossim, a hegemonia conta com a aceitação por meio de concessões e cooptações da classe dominada daquilo que uma classe dominante impõe em seus meios de ação e poder, organizando um bloco histórico em que sociedade civil fortalece e estimula a manutenção de uma ideologia na base da estrutura social (Gramsci, 2001). Na construção do pensamento moderno, Marx é um autor que considerado ou criticado, mas poucas vezes ignorado, pois a forma como interpreta o capitalismo e as relações decorrentes possui extenso fundamento intelectual e promove debates e discussões indispensáveis. No entanto, o

percurso histórico e as novas problemáticas favoreceram a construção de novos rumos e percursos. Isto posto, a próxima seção se centrará em novas possibilidades de olhar o mundo e suas questões, além dos conflitos existentes entre essas perspectivas e os fundamentos marxianos e marxistas já explorados aqui.

2.3 Problemáticas entre perspectivas

Wood (1996) promove um panorama geral do surgimento e crescimento das teorias chamadas de pós-modernas. Cita Daniel Bell, autor que declara o “fim da ideologia”, conferindo o tom após a calmaria dos anos 50 e da prosperidade do capitalismo, consumo e bem estar social na Europa. As insurgências dos anos 60-70, ou até mesmo a queda do muro de Berlim no final dos anos 80, como diz a autora, irá repercutir na construção teórica de alguns autores, naquilo que Daniel Bell e muitos outros vão afirmar ser uma nova era. O capitalismo triunfa e as estruturas e causas vão dando lugar a fragmentos e narrativas. Não mais se fala em classes, mas em poderes, opressões, identidades e discursos. As resistências, antes convocadas pela união dos trabalhadores, se tornam particulares e separadas.

Nessa toada, diversos autores irão repensar a leitura social, considerando que há um rompimento ou continuidade com a modernidade, partindo para reformulações como pós moderno, pós modernidade, hipermodernidade, modernidade líquida, alta modernidade. Sendo assim, a seguir, serão apresentados alguns importantes nomes das ciências humanas que se voltaram para o exame da modernidade e possíveis crises, sua transição ao pós moderno e suas principais características e problemas.

Anthony Giddens, sociólogo britânico, irá se interessar pela relação entre a modernidade e a identidade, em vias de compreender como se constitui a identidade desse ser social atravessado pela modernidade e alta modernidade ou modernidade tardia (nomenclatura escolhida pelo autor). O autor desenvolve a ideia de um novo momento moderno enquanto uma

radicalização e universalização de uma série de acontecimentos que já vinham ocorrendo na modernidade, ainda que possam haver rupturas e descontinuidades importantes. Essa nova era, que vai se acrescentando no fim do século XX, implica compreensões que vão repensar o sistema baseado na produção de recursos materiais, dando lugar a um sistema mais associado à informação. São destacados na obra em diversos momentos indagações referentes à mudança, mais especificamente o dinamismo que a modernidade carrega consigo. Como os sujeitos vão lidar com esse potencial extremo de dinâmica e mundialização das instituições contemporâneas? É o que leva Giddens a teorizar a noção espaço tempo como um conceito fundamental da sua interpretação sobre a modernidade (Giddens, 1991).

O sociólogo britânico analisa que, no passado, tempo e espaço estavam totalmente alinhados, quando o cálculo do tempo se relacionava sempre a um lugar. No percurso histórico, a humanidade vai buscando criar meios de medir o tempo, como o calendário, e conseqüentemente, passa-se a unificar a forma como o mundo se ordena. Com o relógio mecânico, foi possível organizar socialmente o tempo de forma segregada do lugar, que passa existir de forma mais invisível, ou seja, moldado por relações e influências distantes. Essa será uma condição para o mecanismo nomeado como desencaixe, onde as instituições passarão a existir livres das restrições de hábitos e práticas locais. Outro ponto é a facilidade com que a modernidade passa a conectar um lugar com o global, improvável nas sociedades mais antigas. A forma que a modernidade padroniza e se insere no tempo e espaço também é diferente, pois cria um passado comum, mundial, no qual se organiza estruturalmente a ação histórica e sua experiência (Giddens, 1991).

Giddens (1991) aprofunda no conceito de desencaixe enquanto um “arredamento” das relações sociais de seus espaços comuns e a recomposição destas relações em formatos indefinidos de tempo-espaço. Essa modificação é essencial, na reflexão do autor, para o entendimento da mudança social vivenciada, em especial pensando na modernidade. Há tipos

de mecanismos de desencaixe: fichas simbólicas e sistemas peritos ou especializados. A primeira, são os meios de troca possíveis de serem intercambiados em diversos contextos. O exemplo desenvolvido pelo autor é o dinheiro, que permite a troca de alguma coisa por alguma outra coisa independente de alguma característica particular dos envolvidos.

Os sistemas especializados consistirão nos organizadores do conhecimento técnico e racional existente no mundo social e material. Por exemplo, uma casa reúne uma série de conhecimentos e técnicas na base de sua construção, no interior, em seus móveis, e os indivíduos confiam naquela estrutura, independente de conhecer o profissional por trás desta. Os cenários em que é possível se transitar estão recheados de conhecimentos peritos que não compreendemos completamente; que, mesmo que muito perigosos, os sujeitos acatam e confiam como um carro, um avião, entre outros. Da mesma maneira que as fichas simbólicas, os sistemas peritos também se localizam nesse distanciamento de tempo-espço, pois confia-se neste a partir de fé, ocorrendo a remoção das relações sociais no contexto (Giddens, 1991).

Por fim, a reflexividade institucional compreende a forma como os novos conhecimentos ou informações vão se reorganizar socialmente - como no caso de dados sobre o alto número de divórcios: ao mesmo tempo que são consequência de casamentos que não deram certo, podem influenciar pessoas a não se casar a partir do receio de não dar certo; e, como já dito anteriormente, a alta modernidade ou modernidade tardia seria o presente momento das instituições contemporâneas delimitado pela radicação e globalização desses atributos modernos (Giddens, 1991).

É caminhando por esse campo que Giddens (2002) parte para pensar as novas relações e a construção identitária dos sujeitos em meio ao momento vivido. O rompimento com o tradicional desemboca o humano em um mundo reflexivo, onde o indivíduo se responsabiliza e possui mais autonomia, é verdade; contudo, padece em meio às amplas possibilidades e inconstância das coisas. O autor (2002) não trata de fazer defesas ou oposições, porque busca

apontar a contradição inerente ao momento que potencializa a capacidade humana, mas também denuncia uma confusão frente ao encontro com valores e crises morais.

O trabalho é lembrado na relação com os estilos de vida. O sociólogo defende que, apesar de poder soar superficial ou muito ligado ao consumo, os estilos de vida são extremamente importantes para a modernidade tardia, sendo uma obrigação a todos. Guiar-se por um estilo de vida significa atuar um composto relativo de práticas, não apenas pois estas realizam certas necessidades, mas porque consumam materialmente uma narrativa própria da auto-identidade. O trabalho, apesar de uma atividade muitas vezes relacionada mais ao contexto do que ao controle do indivíduo, busca harmonia com as escolhas plurais, sendo a escolha da profissão e seu ambiente um ponto essencial nas orientações de estilo de vida. Em suma, Giddens (2002) oferece uma visão de certo modo positiva sobre a atividade laboral nos contextos atuais (Giddens, 2002).

Gilles Lipovetsky (2005), filósofo italiano, irá caminhar no entendimento de modernismo e modernidade relacionando, aos processos econômicos e culturais, o tema do consumismo. Nomeia como “revolução cultural” um processo que acontece ao fim do século 19, que funda a revolta contra as imposições e valores da sociedade burguesa. Segundo o filósofo, o modernismo busca romper com a continuidade ligada ao passado, produzindo obras totalmente novas, e proibir a estagnação, propondo a invenção incessante. O individualismo imensurável e hedonista faz oposição ao disciplinar, entendendo que apesar da burguesia ter revolucionado a relação mercantil, ela manteve valores tradicionais, autoritários, puritanos (em especial os EUA). O aparecimento do consumismo de massa norte americano na década de 20 consiste em um marco da consolidação de forma amplificada do hedonismo enquanto comportamento desta cultura centrada na realização do eu, do prazer e ócio.

Seguindo com Lipovetsky (2005), os anos 60 e a radicalização cultural e política com a revolta estudantil, uso de LSD e maconha, contracepção e liberação do prazer e hedonismo

exacerbado, vêm para colocar fim a essa era moderna e inaugurar a pós modernidade. O ponto de referência é o consumismo, funcionando como base da sedução - por um lado, emancipando o indivíduo, por outro, regulando microscopicamente o social. Essa regulação acontece a partir dessa exacerbação que o consumo provoca, obrigando o indivíduo a escolher, tomar iniciativas, ser informado, manter-se jovem, deliberar sobre produtos, constringendo o sujeito a tomar posição e assumir responsabilidade, indo contra a passividade. O pós-moderno não acarreta em descontinuar do processo modernista, essa era vai se definir pela extensão e universalização de um de seus atributos constitutivos, o processo de personalização, e pela diminuição do processo disciplinar.

Em seu trabalho, o filósofo não deixa de expor alguns questionamentos que, a propósito, abordam aspectos da relação entre a pós modernidade e o trabalho, tema relevante para o presente estudo. A ordem nomeada pelo autor como *cool* encontra um limite objetivo justamente no trabalho, categorizado ainda enquanto restritivo, e o modo pelo qual se rege, comparado com o lazer, possui rigidez, autoritarismo e impessoalidade. À medida em que há liberdade e personalização, mais o trabalho aparece enquanto vazio de sentido, um roubo de tempo. O perfil do momento contemporâneo tacha o trabalho como forçado, repetitivo e monótono, confrontando o desejo inacabável de realização do eu, configurando um paradoxo que se desune do modo de existência (Lipovetsky, 2005).

A visão de Lipovetsky merece atenção pois elabora como essa pós modernidade, regida pelo consumo, se organiza e significa na dimensão subjetiva e social dos indivíduos. O autor coloca seu posicionamento como favorável à sociedade de consumo, acreditando que ela e seu consequente individualismo podem ser mais libertadoras que opressoras, apesar de tecer problematizações com relação ao déficit e às crises patológicas ligadas a sensação de vazio e anonimato, como a depressão, intensificadas na pós modernidade (Lipovetsky, 2000).

Um dos teóricos mais populares da contemporaneidade é sem dúvida Zygmunt Bauman,

filósofo e sociólogo polonês. O autor se popularizou com obras de diversos temas norteadas por sua teorização acerca da liquidez contemporânea. Apesar de algumas obras com a nomenclatura pós-moderna, assumiu em seu texto “Modernidade líquida” (2000) que suas concepções divergiam rumo a um entendimento de dois modernos: o sólido e o líquido. Para o autor, o processo moderno implica a dissolução dos sólidos, entretanto, até a metade do século XX, os processos modernos tratavam de substituir os sólidos por outros sólidos, enraizados por novas configurações. Com o advento das tecnologias da comunicação, globalização e individualismo, a modernidade perpassa, enfim, para a liquidez.

Burke (2004), em entrevista com o autor, questiona sobre o rompimento com a nomenclatura pós-moderna e Bauman o responde que, no agora, tudo é temporário e está constantemente sendo desmanchado, por isso o uso do líquido: estado marcado pela incapacidade de conservar forma. Se antes, na vida moderna, havia o rompimento com os sólidos a fim de serem novamente consolidados, na nova era, as instituições, estilos de vida, crenças, referências se dissolvem antes de se tornarem hábitos, costumes ou fatos. Não se trata mais da subversão de tradições e rotinas, mas o impedimento da ascensão destes enquanto tais.

Nas palavras do autor,

Os sólidos que estão para ser lançados no cadinho e os que estão derretendo neste momento, o momento da modernidade fluída, são os elos que entrelaçam as escolhas individuais em projetos e ações coletivas – os padrões de comunicação e coordenação entre as políticas de vida conduzidas individualmente, de um lado, e as ações políticas de coletividade humanas, de outro. (Bauman, 2000, p. 13)

O indivíduo, para Bauman (2005), contextualizado na modernidade líquida, conta com a ambivalência como principal traço de sua composição identitária. Os modos de identificação se tornam bastante volúveis, sendo aquele sujeito livre e flutuante, sem impedimentos, um destemido. Já aquele que está fixado, identificado de forma tensa, é enxergado de forma

insatisfatória. Um exemplo do autor para os indivíduos modernos é como os nômades e extraterritoriais passam a ser mais reconhecidos que os povos assentados. Durante muito tempo, no estágio sólido, a conquista do espaço, a criação de um “endereço fixo” foi prioridade, significando inclusão, proteção, obediência as leis, porém no estágio fluido, a maioria assentada se torna dominada por uma elite nômade e extraterritorial. Os poderosos almejam o transitório e rejeitam o que é durável, ao passo que a base (e maior parte) da pirâmide tenta inquietamente fazer com que seus poucos recursos durem mais (Bauman, 2000).

O trabalho será elemento importante na constituição do sujeito na modernidade líquida. Bauman (2000) entende que para pensar sua conceituação precisa se debruçar sobre, segundo ele, os cinco conceitos básicos aos quais as narrativas ortodoxas da condição humana irão se desenvolver, sendo elas: emancipação, individualidade, o tempo/espaço, a comunidade e por fim, o trabalho. Definindo assim, fica claro como o trabalho é entendido para o autor como essencial, ainda que categoria a ser transformada e ressignificada no novo tempo. No passado, o trabalho era um grande projeto coletivo com a função de ordenar, relacionando-se bastante com um destino uma natureza, e não uma escolha – como não se lembrar da palavra vocação e sua relação com a escolha laboral? Atualmente, não existe mais a mentalidade a longo prazo, substituída por um pensamento que corrobora com a mentalidade de curto prazo. A atividade laboral é perpassada pela “flexibilidade”, passando o trabalho a ser marcado pelas incertezas, tornando-se quase como que um jogo, no qual importam as estratégias e objetivos a curto prazo, sem antecipar movimentos. Essas incertezas são entendidas pelo autor como individualizantes, provocando medo, angústias e ansiedades a serem lidadas de modo solitário, sem um endereço claro, o que ocasiona em pouca solidariedade. O emprego, por exemplo, que antes poderia solidificar laços e histórias, se transforma em uma experiência passageira. Obviamente, essa desregulação terá impacto importante na defesa e tomada de posição da classe trabalhadora (Bauman, 2000; 2008).

David Harvey (1993), geógrafo britânico, também se interessará, em uma de suas obras “A condição pós-moderna”, pelas mudanças advindas do novo momento histórico. É importante clarificar que muito da teoria de Harvey é atravessada por sua leitura urbana, que evidencia a cidade enquanto “ato discursivo” e dissecar a importância da arquitetura no pensamento social; isto posto, esse não será um enfoque tão evidenciado no presente estudo, entendendo que o interesse aqui se direciona mais para o escopo relacionado a sua interpretação da história mais ampla, que desemboca no diagnóstico social moderno. Outra diferenciação importante do pensamento de Harvey é que o autor se alinha ao pensamento marxista e possui como preocupação o alinhamento teórico com essa vertente, ainda que exprima modificações a fim de reorganizar alguns pontos dessa concepção e método.

O autor trata de explicitar em seu texto uma abundância de autores e interpretações possíveis para o pós-moderno, que teria emergido na década de 70. Eagleton, Habermas, Bauleaire, são alguns dos escolhidos por Harvey (1993) para introduzir o processo da modernidade a pós modernidade. A modernidade existirá a partir da característica de um processo cíclico de rupturas e fragmentações intrínsecas e inseparáveis, possuindo como plano de fundo o sistema capitalista que subsiste a partir de suas crises. O novo momento tem a marca do efêmero, do transitório, do caótico. O mundo pós-moderno é uma condição históricogeográfica, onde a estética parece vencer a ética. As relações públicas e as tecnologias passam a circular socialmente com suma importância inclusive no campo econômico.

A tese do autor se fundamenta sobre a vinculação que se institui em meio à incidência de novas formas culturais pós-modernas e a eclosão de modos mais flexibilizados de acumulação, e um novo ciclo de compressão do tempo-espço na organização do capital. Para Harvey (1993), o tempo, com maior importância e destaque no mundo pós-moderno, passa a ser somente o presente, momento absoluto sobre a história do passado e expectativas do futuro. Nesse sentido, pode-se dizer que as imagens triunfam sobre as narrativas.

O trabalho, outrora determinado pela condição fordista, passa a ter como principal característica o flexível. Isso se relaciona com a reinvenção que o capitalismo passa a partir de suas crises, promovendo novos modos de se organizar socialmente o trabalho a partir de suas demandas. O trabalho do mundo pós-moderno é definido pelo autor (1993), não mais como alienante, como dizia Marx, grande influência do geógrafo, mas esquizofrênico, descentrado e individualista.

Todos os autores abordados possuem pontos relevantes nas suas análises, significativos para realizar possíveis diagnósticos sociais dos acontecimentos que indagam o mundo contemporâneo. Entre eles, é possível perceber o interesse por algumas questões comuns como tempo e espaço, a construção identitária contemporânea e o trabalho. Em suas obras, de certa forma, todos perpassam, dando maior ou menor destaque, na constituição desse sujeito pós-moderno, atravessado por esses temas. Percebe-se outro ponto comum, que interessa enormemente um trabalho desenvolvido a partir de uma formação em psicologia: a individualização.

Colocada até como passível de patologias, a individualização pós-moderna irrompe como um processo que chama muita atenção. A forma como os grupos fazem laço e se vinculam passam a ser mais frágeis, pautadas por redes sociais, dispensáveis de uma presença física. Ora, mas essas redes também nos aproximam do outro, de forma que antes pessoas que facilmente se poderia perder contato, possam estar a segundos de distância por meio dos aparelhos tecnológicos. Observa-se aí algumas das contradições que esse chamado pós-modernismo irá inaugurar.

O trabalho aparece enquanto estilo de vida em Giddens, monótono em Lipovetsky, de curto prazo em Bauman e esquizofrênico em Harvey. Em todos eles, esse trabalho é atravessado pelas relações pós-modernas, desconstruindo as definições mais clássicas modernas, tendo como um dos seus maiores expoentes e já sido apresentado anteriormente nesse texto, Karl

Marx.

Retomando Wood (1996), agora explicitando a crítica da autora aos pós-modernos e expondo uma das principais problemáticas no campo do pensamento crítico sobre o mundo e, especialmente, sobre o trabalho. Os representantes dessas tendências teóricas partem de um pressuposto de que algo foi resolvido, solucionado, porém a autora discorda. A classe trabalhadora empobrecida, a ausência de direitos básicos para todos, novas formas de trabalhos precarizados, são apenas alguns dos diversos argumentos frente a uma visão de mundo em progresso, vivendo as alegrias da tecnologia e consumo e que, conseqüentemente, também enfrentará os sofrimentos psíquicos e contraditórios desse. Essas correntes definem o marxismo como estático, determinista, totalizante, afirmando a impossibilidade de se visualizar algo total e, conseqüentemente, emancipatório. A autora enuncia que, na realidade, todas as demandas atuais colocadas por essas tendências, aqui ilustrados mais por Giddens, Lipovetsky e Bauman, especialmente, já que Harvey vai mais à frente se afastar um pouco do pós-moderno, podem ser explicados por uma análise crítica e materialista (Wood, 1996).

Ao se debruçar sobre essas vertentes do pensamento social, é possível entender que, independentemente de teorias pós-modernas que estejam articuladas com um campo progressista, a forma como se organiza está articulada com o pensamento neoliberal e as prerrogativas são não mais de transformação social, porém continuidade ou, no máximo, reforma. Não se trata de enfatizar essas teorias e seus teóricos como desengajados simplesmente, mas de compreender que acaba ocorrendo uma retroalimentação dessas interpretações com o domínio do capital. Não se trata também de afirmar de forma simplória que os pós modernos produzem o senso comum ao ponto de gerar estilos de vida ou uma vida líquida, na realidade, compreende-se que esses autores rumam nas construções de suas teorias para uma adequação a lógica capitalista, produzindo ideias que se conformam com a premissa do capital, mesmo que reivindicando, à sua maneira, reformulações para o conjunto social.

Esse debate é bem maior e complexo do que o que essa dissertação humildemente pretende, porém pareceu necessária em um contexto no qual o trabalho irá ser constantemente colocado como ultrapassado, precisando de reatualizações, argumento que será mais à frente retomado na discussão dos motivos que levaram a uma Reforma do trabalho brasileiro (Ver Seção 5 Análise e discussão da lei 13.467/17, p. 73).

A prudência se torna ainda mais necessária quando o contexto analisado é o Brasil, país localizado no Sul global, economicamente subdesenvolvido. Na leitura e crítica sobre processos e práticas sociais brasileiras, é preciso ter clareza desse ponto. Nesse estudo, o enfoque paira sobre o trabalho. Portanto, na próxima seção, a ação laboral será o foco, partindo-se de um olhar mais geral para o mais localizado, na realidade brasileira, e percorrendo a história a fim de uma compreensão dos acontecimentos e insurgências do trabalho brasileiro. Ainda que esses autores possam apresentar definições riquíssimas para uma construção de conhecimento, analisam aspectos mais globais, que se relacionam fortemente com uma construção de mundo europeia e pautada no capitalismo central. Quando se fala em Brasil, dentro do senso comum, os mais pessimistas vão apontar diversas vezes o país enquanto atrasado. Esse atraso é significativo no que tange a uma interpretação dos conceitos pós-modernos no país? Mas as definições marxianas e marxistas também não se pautam por uma interpretação mais etnocêntrica? Questões a serem discutidas mais ao fim do estudo, pois, no momento, destrincharemos aqui um pouco da história do trabalho global, em seguida percorreremos o trabalho brasileiro, e assim até os dias atuais.

3 A história do trabalho

Nos tópicos seguintes, estará um pouco da trajetória do trabalho ao longo da história da humanidade. No primeiro, algumas explicações sobre as formações econômicas pré-capitalistas e a organização social do trabalho. O trabalho a ser investigado na presente dissertação é o trabalho no mundo do capital. Isto posto, o principal interesse no entendimento sobre os modos produtivos é evidenciar como foi construída a relação dos trabalhadores do passado com suas atividades laborais através da história. A organização social do trabalho do final do século XIX e ao longo do século XX também será abordada a fim de apresentar alguns processos interessantes sobre as formas que o trabalho assume.

Mais adiante, entraremos no trabalho brasileiro, desde o período escravista até a criação de uma legislação do trabalho, articulando o momento e a sua significação para isso. Os períodos de repressão, de desenvolvimento, de cidadania e de flexibilização serão retomados a todo momento, apresentando como são parte fundamental na construção de uma lei e mais a frente, de uma Reforma já no novo milênio.

3.1 Formações econômicas pré-capitalistas e organização social do trabalho

O conceito de “modos de produção” não é uma unanimidade e desperta discordâncias entre os historiadores, pois envolvem a possível existência de um modo de produção asiático, tensões nas discussões sobre a transição do feudalismo ao capitalismo – a dissertação de Mariutti (2000) enfoca todo o debate em torno dessa questão – a colocação dos modelos socialista e comunista como o fim da história, entre outras discussões. Sendo assim, alguns pontos mais específicos só serão possíveis de serem compreendidos a partir de uma pesquisa que se debruce somente nessa questão ou que se derive dela. Para facilitar a compreensão das mudanças na ação trabalhista, a linha histórica será utilizada para tornar mais didática a apreensão cronológica de como o trabalho vai se modificando a partir das novas formas de se

produzir socialmente e em suas relações, proporcionando uma visão mais ampliada, já que a leitura sobre como a sociedade produz ao longo da história pode elucidar como o trabalho e os sujeitos por trás dele foram representados socialmente – e por que não subjetivamente? – ao longo do tempo, para solidificar como se vive o trabalho hoje.

É necessário ressaltar que o conceito “modos de produção” possui claras limitações, já que se insere na perspectiva do materialismo histórico dialético, seguindo uma linha assumidamente marxista de entender o processo histórico, além de claramente realizar uma leitura com ênfase na história europeia de certo modo, recebendo críticas por ser supostamente evolutiva (Silva & Silva, 2012). Em suma, o interesse deste trabalho por essa teoria da sucessão histórica é compreender um pouco das grandes transformações sociais, ainda que estando muito esclarecido que a América Latina e, claro, o Brasil, vão possuir uma formação social divergente em diversos pontos⁴.

A divisão cunhada aos modos de produção pré-capitalistas consiste no comunismo primitivo, escravismo e feudalismo⁵. Segundo Lessa (2009), na sociedade primitiva, a preocupação primordial dos sujeitos era sua sobrevivência, sendo necessária, na relação com a natureza, a coleta de produtos prontos para consumo. Nesse cenário, não havia a exploração de uns pelos outros, pois a produção seguia o ritmo do que era mais urgente a ser consumido a partir do que a natureza oferecia. A ideia era potencializar as chances de sobrevivência e reduzir os riscos de sofrer com a falta dos mantimentos. Hindess e Hirst (1979) afirmam que nesse momento não há classes, Estado e nem política, e o modo de produção combina uma articulação entre os níveis econômicos e ideológico, pelo seu caráter coletivo.

Ainda que de forma gradual, os sujeitos foram acumulando experiências no contato com a natureza, progredindo com relação à coleta, expandindo sua produção e sofisticando a divisão

⁴ A literatura apresenta alguns pontos como valores socioculturais, sistema escravocrata, paternalismo, especificidades locais, entre outros (Marquese, 2013).

⁵ O modo de produção asiático, apesar de muito abordado, causa polêmica por não seguir a linearidade da história europeia, acarretando grandes divergências até mesmo sobre sua existência, por isso, não será considerado.

do trabalho, o que levou ao descobrimento das sementes. Com o surgimento da agricultura, pecuária e dos animais domésticos, a relação homem-natureza obteve um novo atributo: o trabalho excedente⁶. Desse modo, a produção passa a ser maior que o necessário para subsistência, devendo ser armazenada para o consumo próprio e possibilitando o incremento de instrumentos para distribuir os produtos (Lessa, 2009).

A situação passa a possibilitar a exploração enquanto mais viável que o próprio rendimento no trabalho. As armas, antes voltadas à caça dos animais, passam a ser meio de guerrear e tomar posse dos produtos armazenados. A violência passa a ser recurso para a propriedade privada com a invasão de aldeias, o assassinato daqueles que não produzem (mulheres, crianças e idosos) e podendo fazer, dos outros, produtivos escravos. O trabalho escravo funda antagonismos, segundo Lessa (2009), quando instaura as relações escravos/senhores de escravos, e em seguida, o trabalho servil dividido entre servos/senhores feudais e o capitalismo entre o proletário/burguês.

No escravismo, Hindess e Hirst (1976) definem que a divisão social do trabalho acontecerá segregando a sociedade entre trabalhadores e não trabalhadores. Com isso, os trabalhadores são propriedade jurídica dos não trabalhadores e não existem juridicamente ou socialmente de forma autônoma. Esta é uma condição para o processo escravista. O que é produzido pelos escravos vai diretamente para as mãos de seus senhores, podendo os escravos exercer função de artigos de consumo, subordinados domésticos ou trabalhadores com atividade subordinada a modos de produção que não fundamentam a escravidão. Os donos de escravos deverão, além da propriedade dos escravos, possuir recursos para a produção, matérias primas e meios de subsistência para os escravos. O desinteresse, desprezo pelo trabalho produtivo e exaustão do solo circunscrevem a falência desse modo de produzir.

⁶ Os autores citados anteriormente, Hindess e Hirst (1979), divergem de Lessa (2009), pois compreendem que o trabalho excedente já estava presente no comunismo primitivo, nomeado como apropriação coletiva, através da redistribuição do produto.

A servidão é a principal característica da forma de trabalho e existência durante o feudalismo. Esse modo de produzir consiste no repasse do trabalho da família camponesa ao proprietário das terras, devendo o campesinato produzir além do que era necessário para subsistir e reproduzir economicamente, precisando haver a transferência forçada do camponês para o proprietário das terras do trabalho excedente (Hilton, 2004).

O renomado historiador Eric Hobsbawm (2004) propôs uma leitura do feudalismo e sua consequente transição dividida entre pelo menos cinco ou seis fases. A primeira consistiria na progressiva ascensão da economia feudal após o declínio, no Ocidente, do império romano e uma aparente recessão no decorrer do século X. A segunda fase ocorre do ano 1000 até o início do século XIV, um período denominado Alta Idade Média, em um crescente do modo feudalista, que atinge seu auge. O número populacional, a produção e o comércio agrícola e manufatureiro têm um grande aumento, juntamente a certa expansão cultural, um renascimento urbanista, além da disseminação da economia feudal por intermédio das “cruzadas” contra muçulmanos no Ocidente, que promoveram colonização, emigração e instalação de mercados em novas localidades. Em um terceiro momento, o modo feudal é acometido por uma crise, entre os séculos XIV e XV, onde há o colapso da agricultura feudal em grande proporção, do comércio externo e das manufaturas, devido à baixa populacional, investidas de revoluções sociais e tensões ideológicas.

O quarto momento se configura em uma nova expansão do período feudal, do século XV ao XVII, com profundas modificações na base e superestrutura do regime feudal (Reforma, revolução burguesa na Holanda) e o início das conquistas na América e oceano Índico. Marx já consegue visualizar nesse momento sinais do começo da era capitalista (em *O Capital*, 1996, p. 739). Uma nova crise assola o feudalismo, o que seria a quinta fase, conhecida como crise do século XVII, que acontece concomitante ao primeiro passo dado pela sociedade burguesa, a Revolução Inglesa. Segue-se um período de crescimento econômico restaurado e cada vez mais

generalizado, naquela que seria a última fase: a vitória efetiva da sociedade do capital por meio da Revolução Industrial, Revolução Americana e Revolução Francesa, ocorridas no final do século XVIII⁷ (Hobsbawm, 2004).

Chega-se enfim ao sistema atual. Ainda que diversas ramificações vão sendo discutidas ao longo de sua existência, o capitalismo existirá, para uns, carregando ainda os pilares aos quais o trouxeram ao mundo, em meio às revoluções, como liberdade, fraternidade, igualdade; para outros, sinônimo de desigualdade e contínua exploração dos trabalhadores pelos donos dos meios de produção. Divergir no capitalismo é possível, negá-lo não. Entretanto, desde sua consolidação, o modelo vem passando por crises, transformações, mudanças e reconfigurações, especialmente no funcionamento e organização do trabalho.

Estabelecido o sistema capitalista, passam a existir os modos de organizar socialmente o trabalho, são eles: o modo de produção taylorista/fordista e o modelo de produção - a partir do século XX, asiático/toyotista. Antunes (2000) afirma que o primeiro modelo vigorou por parte do século XX proporcionando uma estrutura de trabalho fortemente verticalizada e homogeneizada, no qual o trabalho era realizado de modo fracionado. O homem era definido enquanto um operário massa (homem boi), realizando ações mecânicas e repetitivas, em um sistema cujo objetivo era a acumulação abundante realizada por operários pouco qualificados. O ápice desse modelo foi a junção do cronômetro de Taylor com a produção em série de Ford (marcada pela esteira e as clássicas cenas do filme “Tempos modernos”).

Essa organização científica marcou a racionalização capitalista por grande parte do século XX, porém ao final dos anos 60 e início dos anos 70, esse padrão demonstrou sinais de desgaste. Alguns aspectos podem explicitar o quadro crítico que levou a prosperar uma nova organização do trabalho, sendo eles: queda da taxa de lucro, a partir de um crescimento do preço

⁷ Hobsbawm (2004) faz questão de destacar alguns pontos diferentes no processo para a Europa Oriental, especialmente no terceiro período, onde há uma conquista de grandes áreas por povos asiáticos como os mongóis e turcos, mas em seguida, nos quarto e quinto momentos, são dominados como semicolônias das regiões capitalistas em desenvolvimento, sofrendo uma refeudalização.

da força de trabalho, uma alta do desemprego estrutural, maior concentração de capital, superacumulação, a crise do Estado de bem-estar social, fortalecimento da classe trabalhadora com o surgimento do “novo proletariado”, a partir da eclosão de movimentos de confrontação. Nessa toada, o novo modelo a ascender é o modelo toyotista, também chamado de acumulação flexível, pois transforma os grandes estoques e produção em massa, em produção flexibilizada e de estoques mínimos. O toyotismo também trabalha a partir de demandas e com um caráter muito mais individualizado, na qual as produções são heterogêneas e diversas. O trabalhador precisa agir em equipe e ter funções multivariadas, operando várias máquinas simultaneamente, sempre pensando no princípio *just in time*, realizando o melhor aproveitamento do tempo possível. A estrutura se torna horizontalizada e a empresa passa a não realizar mais grande parte da produção dentro de sua fábrica, como na era fordista, mas sim reger-se pela teoria do foco, especializando-se e transferindo grande parte aos terceirizados (Antunes, 2000).

As conceituações apresentadas nesta seção apontam para a forma como a maioria dos estudos sobre modos de produção e organização social do trabalho se constituem a partir da compreensão centralizada no modelo europeu. Europa e Estados Unidos, colocado muitas vezes como a América, viveram a crescente da industrialização, das fábricas, do mundo urbano, consolidando-se como locais desenvolvidos e prósperos. Mas é necessário aguçar o olhar e construir críticas que vão problematizar novas realidades, direcionando atenção para “novos” mundos postos à margem, como o contexto asiático, africano ou latino. No caso do Brasil, o país, desde sempre tenta entender sua identidade, seu povo, seus regimes, seus trabalhadores e trabalhadoras. Por isso, enfocaremos agora o nosso país e suas confusas profusões.

3.2 O trabalho no Brasil: do escravismo a um trabalho legislado

Abordar a história do trabalho no Brasil demanda aprofundar-se não somente nas relações dos indivíduos assalariados com suas atividades laborais, necessita um trabalho de

pesquisa e sensibilidade muito maior, pois carece abordar todo um processo escravocrata. A história do trabalhador brasileiro deve incluir o período da escravidão de negros e índios ocorrido no país entendendo que eles eram trabalhadores, ainda que totalmente desumanizados dessa condição.

Assim, o período de transição é definidor para se pensar em como chega o trabalho aos dias de hoje. Celso Furtado foi um dos pensadores que se destacaram nacionalmente e seus trabalhos oferecem especial atenção a esse momento histórico para pensar a estruturação econômica brasileira e seus potenciais problemas. O autor apresenta as ocorrências que levaram ao fim do processo escravocrata, nomeado por ele, como o “problema da mão de obra brasileira”.

Furtado (1959) na quarta parte da obra “Formação Econômica do Brasil”, enfatiza os caminhos que levaram a economia escravocrata rumo ao trabalho assalariado, conhecido como período de transição. O autor retoma as dificuldades brasileiras em se desvencilhar de sua metrópole, as dificuldades com relação à exportação açucareira e do ouro e conseqüente ascensão do café na economia do país. Em meio a essa realidade, o grande agricultor escravocrata se viu frente a uma grande problemática com relação à mão de obra. Primeiro, devido à necessidade de manter acordos com a Inglaterra, o Brasil encerrou o transporte de negros africanos para serem mercantilizados no país. A taxa de mortalidade era maior que a natalidade, muito relacionada às horríveis condições de existência em que se encontravam os escravos e para lidar com a terra e seu potencial, era necessária maior quantidade de mão de obra. Os trabalhadores envolvidos na economia de subsistência não apareceram como boa solução, pois era uma economia muito ligada aos vínculos coletivos e ao suprimento do próprio consumo, e não lucro.

Foi então que surgiram como alternativa os imigrantes europeus, em sua maioria italianos, para trabalharem nas grandes plantações. Obviamente, o início do processo gerou

dúvidas se era uma relação de trabalho assalariado realmente ou um tipo de servidão temporária, com a criação de colônias onde viviam esses imigrantes e onde, de certo modo, estavam isolados e seus patrões mantinham pleno poder. O cada vez maior fortalecimento do setor cafeeiro, principalmente em São Paulo, levou a questão dos imigrantes a um patamar realmente sério, chegando a discussão ao âmbito político e econômico do Brasil. Mas em que situação fica o processo escravocrata brasileiro? Bem, havia certa divisão entre os homens de maior poder. Alguns acreditavam que seus escravos eram riquezas, suas propriedades, e em um eventual processo de trabalho assalariado, perderiam capital. Outros diziam que geraria enriquecimento, pois não mais prenderiam seu capital em forças de trabalho. Furtado (1959) irá entender que economicamente não houve um grande rompimento, foi uma mera redistribuição da propriedade em meio à sociedade. Porém, é inegável que no sistema de poder foi uma mudança significativa. Houve preferência no emprego dos imigrantes europeus, entendida pelo autor enquanto óbvia. As justificativas apresentadas na época eram que o homem formado em meio a escravidão estaria em descompasso com os incentivos econômicos, apresentando ainda um desenvolvimento mental limitado que levaria os negros ex-escravos a preferir o ócio e o suficiente para viver à gratificação econômica.

É importante salientar algumas abordagens mais contemporâneas destacadas por Lara (1998) que apresentam análises interessantes que questionam as afirmações que vão na direção do sistema de substituição da mão de obra. Ela aponta que a forma como abordam o sistema de substituição fortalece ainda mais um processo de exclusão do negro escravizado, acarretando a sua completa desaparecimento da história. A experiência escravocrata que diversos sujeitos vivenciaram e seu novo lugar frente à liberdade é dispensada. Isso acarreta nessa compreensão de que o negro escravizado e seus descendentes não teriam “condições” de viver no mundo do capital. Algumas pesquisas que a autora cita apontam que, na verdade, as exigências dos imigrantes europeus seriam menores e que as demandas dos escravos, agora libertos, eram

pautadas pelas lutas e reivindicações advindas do que sofreram. Certamente, não é absurdo imaginar que a relação de um agricultor escravocrata com um agora ex-escravo, em teoria, seria muito mais tensa do que com os imigrantes. Esse apagamento do negro trabalhador, retomando desde o período de transição, pode nos ajudar a pensar nos estereótipos e relações de poder que ainda se mantêm em diversas esferas sociais, em especial no mundo do trabalho.

Com a Abolição da escravidão (1888) e Proclamação da República (1889), o Brasil se tornou um Estado burguês e passou a se situar naquilo que muitos autores chamam de capitalismo periférico, nomenclatura muito cunhada aos países latino americanos a partir de suas vivências enquanto colônias e subdesenvolvimento. Com o novo Estado, amplia-se a noção de direito. A sociedade escravocrata segregava a sociedade de modo que apenas alguns eram vistos enquanto sujeitos do direito, já outros, eram compreendidos enquanto coisas, propriedades, completamente excluídos de uma condição muito anterior ao direito, como as liberdades civis. Sendo assim, antes do estabelecimento das medidas ligadas ao trabalho que passaram a existir, teve de ser concebida a noção dos direitos sociais, campo a partir do qual os direitos e legislações trabalhistas irão se constituir (Saes, 2006).

Em um primeiro período, entre os anos de 1889 e 1891, um conjunto de medidas legais que promovem proteção material em âmbitos mais setorializados, são apressadamente criadas para várias esferas de trabalhadores do serviço público federal, além da regulação ligada ao trabalho de menores no Distrito Federal. Um segundo período ocorre entre 1910 e mais ao fim de 1920, com a criação em 1917, da Comissão de Legislação Social na Câmara dos Deputados, local onde os projetos precisarão circular antes de serem votados; e modificações mediante uma reforma constitucional em 1926, da chamada “legislação referente ao trabalho”. Esses dois períodos são importantes pois foram o embrião para a compreensão da necessidade da regulação das relações de trabalho (Saes, 2006).

Abordando mais especificamente a legislação sobre o trabalho, em 1912, acontece a

Confederação Brasileira do Trabalho onde são colocadas em pauta reivindicações como a jornada de trabalho de oito horas, o salário mínimo, indenizações por acidentes, fim da exploração de mulheres e crianças, melhores condições de trabalho e outras diversas exigências. Uma marcante greve geral acontece em 1917 expondo de vez a luta operária por uma legislação que afirmasse os direitos dos trabalhadores (Pinho & Bezerra, 2017). Em março de 1918, na Câmara dos Deputados, começa o debate efetivamente acerca de uma legislação do trabalho e de um Código de Trabalho para a sociedade brasileira. No final do mesmo ano, é aprovado a criação do Departamento Nacional do Trabalho, parte do Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio, visando estudar e fiscalizar a materialização da regulação trabalhista no país. Apesar de sua não efetiva implementação, pode ser considerado um importante passo para o que veio ser futuramente o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, ao fim de 1930 (Gomes, 2007).

Mas, para entender o trabalho no Brasil – e em especial, sua legislação – há uma figura política indissociável: Getúlio Vargas. Nomeada enquanto “revolução”, em 1930, há uma tomada do poder que perduraria por 15 anos, estabelecendo-se enquanto o primeiro período do gaúcho no poder. Seu percurso consiste em um primeiro governo provisório, um governo constitucional e em seguida, o estabelecimento de um Estado Novo, via golpe. Mas retornando a 1930, quando assume a presidência, o sistema de relações de trabalho se torna foco de seu projeto de governo desde o início.

Vargas, representando o Estado, necessitava do apoio das classes trabalhadoras para desenvolver um projeto que colocasse em prática a regulamentação estatal. Sendo assim, entre 1931 e 1934 uma série de medidas começam a acontecer visando certo controle estatal, em especial, a constituição de 1934 e a entrada no Estado Novo, possuem grande papel na aplicação dessas medidas, sendo a mais importante delas, a ruptura da liberdade sindical, havendo esses de serem reconhecidos pelo Estado. Mas por que os sindicatos acatariam essa imposição? Porque esse mesmo Estado regulamenta legalmente uma série de reivindicações há muito

cobradas às empresas pela classe trabalhadora e operária, desencadeando assim na instituição da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) (Costa, 2005).

Em meio a um estádio de futebol cuidadosamente lotado, em primeiro de maio de 1944, Vargas inaugura a publicação da CLT e a criação de uma Justiça do trabalho. Mas não só isso: também divulga sua imagem enquanto verdadeiro símbolo de proteção ao trabalhador e do direito social. O evento contou com discursos transmitidos na rádio, desfile e até uma partida de futebol com os times mais populares do Brasil. Um verdadeiro espetáculo (Souza, 2003).

É inegável que sua existência significa um marco na regulamentação de direitos fundamentais ao trabalhador e também a compreensão de que as questões sociais são questões políticas, mas Antunes (2006) analisa que a criação da CLT, ao atender as principais demandas dos trabalhadores da época, é instituída enquanto uma dádiva, um presente de Vargas aos trabalhadores, e não, como deveria ser, um direito.

Nos anos que seguiram, o Brasil passou por dois importantes momentos, foram estes o regime militar (de 1964 a 1985) e a abertura política, e ambos dispuseram de forte importância para a legislação e relações trabalhistas. Como era de se esperar, o período de repressão endureceu suas ações, instituindo o FGTS, que ampliava o controle nas demissões pelas empresas; a contenção, por vias violentas, das ações coletivas e seu lugar enquanto “instância normativa hegemônica” (Costa, 2005, p. 116) que permitia sua regulação sobre as divergências entre capital e trabalho, levando a decisões na Justiça do Trabalho que penderiam ao empresariado. Como contrarreação, no final da década de 1970, começa a crescer no ABC paulista o chamado novo sindicalismo, demandando autonomia e indo contra a exploração econômica das organizações. O movimento marcaria especialmente os anos 80, com suas diversas greves e com a emergência de outro símbolo da política brasileira, Luiz Inácio Lula da Silva, eleito presidente em 2002 (Costa, 2005).

Segundo Costa (2005), a constituição de 1988 responde a algumas das solicitações

desses grupos, como a legalização do direito de greve, negociação direta com o patrão, a redução da jornada de trabalho, o seguro desemprego, licenças às mães e pais, entre outros, eliminando fundamentos autoritários da CLT, mas continuou com qualidades corporativistas, gerando poucas mudanças efetivas na estrutura sindical.

Antes de prosseguir com esta linha temporária, Pochmann (2011) enumera três importantes peculiaridades das relações de trabalho brasileiras que são percebidas até então, e que se entende aqui, enquanto fundamentais para conceber a contemporaneidade. Primeiro, o Brasil somou 430 anos como uma sociedade agrária e apenas cerca de 60 anos enquanto sociedade urbano-industrial. Em seus longos anos (1500-1930), foi permitida a escravidão (até 1888), as pessoas viviam condições de vida miseráveis, havia baixa expectativa de vida para a grande maioria da população, viviam jornadas de trabalho extenuantes. Em seu novo momento (1930-1980), apesar de aceleradas mudanças, estas vieram desacompanhadas das reformas agrárias, sociais e tributárias, acarretando um ganho maior para uma parcela privilegiada da população. Um segundo aspecto importante da história brasileira é a predominância de regimes políticos não democráticos, liderados pelo conservadorismo e autoritarismo. Algumas situações podem demonstrar essa questão, como a demora para abolir a escravidão, mesmo após a independência; a demora em implementar uma legislação para o trabalho, já após 50 anos de trabalho assalariado, ainda com dificuldades em sua representatividade, como pela ausência dos trabalhadores rurais, que só foram considerados na proteção social e trabalhista na constituição de 1988. Por fim, a migração campo-cidade demonstrou grande precariedade do campo brasileiro, alçando a cidade como espaço possível de melhoras nas condições de vida. Esse processo gerou um gigante excedente de trabalhadores desempregados, favelização das moradias e transposição da pobreza rural às cidades, destacando ainda mais a riqueza concentrada em certos grupos sociais.

Os anos 90 irão coroar a entrada do Brasil em um novo projeto econômico, que já estava

fortalecido no mundo e até mesmo em outros países da América Latina: o neoliberalismo. E para compreendê-lo, é necessária uma pausa, para apresentar alguns de seus fundamentos, como foi seu desenvolvimento no país e seu impacto para o mundo do trabalho na atualidade.

3.3 O trabalho e o neoliberalismo

Segundo Anderson (1995), as ideias neoliberais já respiravam no pós-guerra enquanto uma reação ao Estado intervencionista e de bem-estar europeu. A grave crise do petróleo em 1973 levou oficialmente na abertura do caminho para estas políticas, tendo a estabilidade monetária como grande meta. A chegada de Thatcher ao poder na Inglaterra representou a prática neoliberal na sua mais pura forma, e em seguida, com Reagan nos EUA, à sua maneira, estabelece-se como prioridade neoliberal a competição militar com o mundo socialista. Nos anos que se seguem, outros países europeus como Alemanha, Dinamarca, rompem com seus modelos e seguem a toada neoliberal de forma mais cautelosa, ainda que significativa. O neoliberalismo vai se perpetuando, indo além de um projeto econômico, mas se constituindo também como um projeto ideológico, elegendo a socialdemocracia como inimiga central. Avaliando itens como salário, lucros, empregos, deflação, o neoliberalismo teve certo sucesso com políticas como diminuição de impostos, aumento de juros, barragem de greves e sindicatos, privatizações, corte de gastos sociais, entre outras medidas. O autor analisa que olhando pelo viés da taxa de crescimento, não houve expressivas modificações. Porém, a ideologia se tornou hegemônica, levando a certa crença de que não há alternativas ao modelo e à desigualdade que promove.

A jornalista e ativista Naomi Klein não nega a leitura de Perry Anderson, mas de certo modo a complementa no documentário “A doutrina de choque” (2009). O que Klein (Whitecross, M. & Winterbottom, M., 2009) investiga é a influência da Escola de Chicago, liderada especialmente pelo economista ganhador do Nobel Milton Friedman, dentro do regime

de Pinochet e estabelecimento da ditadura chilena. A autora observa que a real primeira experiência neoliberal aconteceu com as relações construídas entre os pesquisadores de Chicago com a ditadura chilena. Desse modo, a autora desmitifica primeiro a falácia do modelo neoliberal como o ápice do livre mercado, da liberdade dos indivíduos, quando na realidade esse se entranha durante um modelo militar violento e golpista. A autora também intenta apresentar as medidas não como geniais e populares, mas a forma que aproveitaram de desastres e graves crises no meio social.

A primeira eleição direta em 29 anos não foi o único marco brasileiro em 1989. Filgueiras (2006) afirma que a implementação do projeto neoliberal, apesar da já aplicação de algumas medidas anteriormente, iniciam um novo momento ao contexto brasileiro. O processo não foi tão simples, devido à complexa estrutura produtiva brasileira, mas teve como grande aliado a classe alta do país, os chamados novos ricos, que tinham grande interesse em barrar os gastos “excessivos” do governo e “privilégios” dos funcionários públicos. Pode-se dividir esse processo em três estágios uma fase inicial, bastante turbulenta, de ruptura com o MSI (Modelo de Substituição de

Importações) e implantação das primeiras ações concretas de natureza neoliberal (Governo Collor); uma fase de ampliação e consolidação da nova ordem econômico-social neoliberal (Governo Fernando Henrique Cardoso – FHC); e, por último, uma fase de aperfeiçoamento e ajuste do novo modelo, na qual amplia-se e consolida-se a hegemonia do capital financeiro no interior do bloco dominante (segundo Governo FHC e Governo Lula) (Filgueiras, 2006, p. 186).

Nesse contexto, o trabalho atravessou altas taxas de desemprego nos anos 90, em um meio instável, no qual o Brasil se abriu comercialmente e financeiramente no início da década de 80, controlou sua inflação, passou por um forte período de paralisação com baixas taxas de crescimento do PIB, adotou o Plano Real, privatizou diversas organizações governamentais,

controlou gastos públicos a partir da redução do lugar do Estado, viu um aumento na carga tributária no segundo governo de FHC e conseguiu reduzir o desemprego a partir de 2004, após atingir no ano anterior, na cidade de São Paulo, 19% de desempregados. Em meio a esse desemprego e desregulamentação no mercado de trabalho, foi possível observar medidas já assinaladas anteriormente como características das economias neoliberais: precarização, aumento da jornada, flexibilização de direitos, crescimento na informalidade e enfraquecimento do sindicalismo (Filgueiras, 2006; Carleial, 2015).

Já nesse período, alguns analistas tendiam a defender que a regulamentação trabalhista não estava de acordo com o mundo contemporâneo do trabalho e eram necessárias modificações profundas naquela legislação cunhada na era Vargas. O percurso rumo ao mundo moderno deveria ser uma agenda flexível e que visava as privatizações, como a solução para o aumento de empregos. Esse pensamento se fortalece no segundo governo de FHC, no qual as medidas citadas anteriormente se fortalecem em um processo de *reprivatização* das relações de trabalho. Já nesse período, circula um Projeto de Lei (5.843/01), que intenciona privilegiar os acordos coletivos individuais sobre a legislação trabalhista. Esse projeto perde força no governo Lula, mas retorna alguns anos mais tarde, o que será aprofundado futuramente (Sousa, 2005).

No início do novo milênio, o Brasil passou por processos eleitorais que será aqui desenvolvida enquanto o período Lula-Dilma, de 2003 a 2015. A vitória do partido dos trabalhadores em 2002, representou uma nova esperança para os brasileiros, e em especial para as relações trabalhistas, pois seu candidato eleito havia sido um dos símbolos do novo sindicalismo nos anos 1980. O primeiro governo de Lula, segundo Krein, Santos e Nunes (2011), é marcado por certa contradição. Apesar da forte expectativa sobre como iria lidar com o mercado de trabalho, especialmente o problema da geração de empregos, falando-se inclusive em uma nova reforma trabalhista e sindical a partir da criação do Fórum Nacional do Trabalho (FNT) em 2003, Lula adotou medidas macroeconômicas flexibilizadoras, em consonância com

a toada neoliberal, como a Lei de Falências e Recuperação Judicial, que proporciona maior proteção as instituições financeiras e aos créditos, produzindo dano aos direitos trabalhistas, ou a emenda constitucional n. 41/2003, que alterou intensamente relações do sistema previdenciário público. Poderia citar outras, porém a ideia é ilustrar deliberações que enfraquecem o Estado e reforçam o projeto neoliberal. Porém, algumas ações como aumento do salário mínimo, a retirada de circulação do projeto de lei acerca do privilégio no negociado sobre o legislado, pagamento de licença maternidade, entre outras, marcam essa contradição assinalada pelos autores, pois demonstra que também houve o início de propostas rumo a uma possível nova direção.

No segundo governo, o cenário mundial passa a favorecer o Brasil, mesmo que em meio aos escândalos do mensalão, o país se beneficia com maior liquidez internacional, menores taxas de juros e melhoria expressiva nas trocas comerciais. O progresso chinês e o estreitamento das parcerias comerciais entre os países, com o Brasil exportando commodities para os chineses e importando produtos manufaturados, revigora e estimula a posição brasileira de economia primária de exportação. O Brasil se fortalece e se expande como um todo: promoção de empregos e redução da informalidade, extinção da miséria, programas governamentais como o Bolsa Família sendo bem-sucedidos, aumento do poder de compra e ascensão social dos mais pobres, parcerias internacionais ampliadas com outros países da América Latina e África, redução da dependência com relação aos Estados Unidos. O momento do país estava tão promissor, que a forte crise que agravou o globo em 2008, conseguiu ser manejada e provocou poucos danos (Carleial, 2015).

Carleial (2015) explica que Dilma Rousseff já exercia papel fundamental na gestão Lula e herdou a responsabilidade de prosseguir com o crescimento do país. Em seu início, procurou manter afastados os preceitos neoliberais e, de certo modo, tinha forte confiança da população nas suas ações. O cenário internacional, a partir de 2011, começou a dar sinais de não serem

mais tão favoráveis, assinalando dificuldades na crescente brasileira, com contenção no desenvolvimento chinês e indiano, crise do euro e retomada estadunidense. O consumo familiar também passa a se reduzir nesse ano. Entende-se que houve certa subestimação acerca do quadro fiscal brasileiro e contas externas. Sobre o mercado de trabalho, o governo apostou na diminuição do custo do trabalho, esperando como resultado mais empregos, porém a procura pelos trabalhadores vai se relacionar com o comportamento do mercado de bens, que dependerá das expectativas de lucro do empresário, que estavam os dois em baixa. A autora analisa que o governo Dilma pecou ao interpretar pouco o cenário mundial e confiar no método já estabelecido, mantendo as políticas do governo Lula.

Foi quando veio o segundo governo Dilma, mais pressionado por uma votação apertada e um progressivo discurso antipetista se fortalecendo, no qual decide-se por efetuar um corte de 70 bilhões nos gastos como a receita para a recuperação do país para o futuro. Os ajustes propostos para a retomada brasileira, inclusive, foram nomeados pelo ministro da Fazenda, Guido Mantega, como neoliberais. Com juros altos e cortes, o governo passa a visualizar a queda de sua crescente econômica e os impactos no emprego e renda. Os programas sociais passam a sofrer com seus cortes e mudanças em regimentos. O mercado de trabalho perde trabalhos formalizados e as taxas de desemprego começam a subir, acarretando no aumento de procura de trabalho autônomo e informal (Carleial, 2015).

O estudo de Carleial (2015), ao finalizar, acaba por deixar como questão sobre a direção que essa crise irá tomar. Diversas interrogações são colocadas pela autora sobre o momento o qual o país atravessava e a importância e cuidado que se deveria ter com relação a crise da democracia representativa, com vitórias autoritárias e reacionárias ao redor do planeta. O trabalho foi publicado em 2015. Hoje, cinco anos depois, algumas respostas já começam a se desenhar.

3.4 Tempos (pós) modernos?

Primeiro, como ao fim da seção anterior, a democracia foi citada, e pensando que na América Latina e no Brasil, houve períodos importantes denominados enquanto ditaduras autoritárias, talvez compense retomar um pouco o entendimento sobre o que é democrático. Silva & Silva (2012) definem que a democracia é um modo de governar que tem como princípio essencial governantes escolhidos pela população. Porém, segundo esses autores (2012), a democracia é muito maior do que votar, apenas esse ato não identifica o indivíduo enquanto cidadão ou o Estado enquanto democrático. Em uma sociedade ideal, a democracia funcionaria como um organizador que proporcionasse para seu povo liberdade de expressão, um esclarecimento de esferas públicas e privadas, um espaço em que valores morais e políticos não representassem apenas uma compensação material, mas sim uma melhor construção governamental, na qual a administração pública não estivesse no poder de figuras distantes da realidade geral, ou seja, no controle exterior aos próprios cidadãos, um Estado em que não há contradição entre a palavra e a ação e as leis fazem sentido com os anseios dos indivíduos; em conclusão, a constituição de um modo de governo que proporcionasse uma coletividade entre os sujeitos.

Apesar do discurso, esse projeto a ser alcançado possui problemas, devido a seu formato, um regime aberto, imperfeito e incompleto. O Estado democrático recebe críticas principalmente por não conseguir resolver a exclusão social de suas populações e por ser um mecanismo que acaba servindo a interesses de determinadas classes (Silva & Silva, 2012). A democracia vem sendo almejada em grande parte das populações ocidentais, mas por que essa busca intensa por construir esse modo de governo que também apresenta suas fraturas? Apesar dos pilares democráticos serem inconstantes, vem parecendo a melhor opção frente às experiências autoritárias e totalitárias que o mundo sofreu (e sofre). Porém recentemente, o mundo e especialmente o Brasil, veio acusando golpes e formas de Estado que colocariam em

xeque a experiência democrática.

E assim retoma-se o Brasil. Como já dito, o trabalho utilizado (Carleial, 2015) foi produzido no ano de 2015, e já ao fim desse ano, o pedido de impeachment de Dilma foi protocolado na Câmara. A alavanca foi a crise, relacionada aos resultados negativos nas contas públicas que levou a fortes críticas da mídia, que veiculou o fato como um descontrole da presidente sobre as contas públicas, das “pedaladas” fiscais e fortalecendo um clima de confrontos e oposições (Carleial, 2015). Outro ponto evidente foi a forte midiáticação em cima de denúncias sobre esquemas de corrupção que envolveram figuras do mundo político conhecidas da grande população, sendo uma delas o próprio ex-presidente Lula. Sendo assim, a presidente foi acusada de crime de responsabilidade fiscal. Movimentos populares, nos governos Dilma, estiveram nas ruas, inicialmente em 2013 com demandas relacionadas ao passe de ônibus, que foram se ampliando e dispersando; e manifestações em 2015, marcadas por forte segregação de certos grupos contra a corrupção, a presidente, seu partido e governo, enquanto outros protestavam em apoio, afirmando a defesa da democracia (Castro, Nascimento & Santos, 2018).

A presidente passou pelo processo e sofreu o impeachment – considerado como uma grande vitória contra a corrupção por certos grupos e como derrota e golpe por outro lado – no meio do ano de 2016, sendo sucedida pelo seu vice Michel Temer. A relação entre a presidente e o vice já apresentava sinais de desencontro em 2015, com a circulação na mídia de uma carta destinada para Dilma por Michel, onde fica claro o racha no governo. Sendo assim, segundo Castro, Nascimento & Santos (2018), Temer assume prometendo “medidas impopulares”, afirmando que essas seriam para o bem da população e contenção da crise, que vira a pauta principal em todo o contexto social. Duas importantes reformas começam a ser articuladas no cenário político: a Reforma da Previdência e a Reforma Trabalhista. A primeira gerou mais entraves e Temer não conseguiu sua aprovação em seu governo, enquanto a segunda foi

aprovada em cerca de um ano.

A Reforma Trabalhista foi veiculada pelo governo como a grande solução especialmente para a geração de empregos, que após algum tempo de redução e estabilidade a partir dos anos 2000, novamente passa a assombrar a população brasileira. Enquanto buscava aprovar a Reforma, Temer enfrentava denúncias de corrupção na relação com empresas privadas, demonstrando que a corrupção não se restringia ao espaço público, mas também acontecia no âmbito privado (Castro, Nascimento & Santos, 2018). Porém, mesmo que os esquemas transitem entre público e privado, fortalecem-se os discursos atrelados ao público-coletivo como ultrapassado e privado-individual como o futuro.

Nos dias atuais, com o atravessamento ainda maior das tecnologias e agora dos trabalhos em forma de aplicativos, Slee (2017) explicita como a chamada Economia do Compartilhamento surge sob um discurso de pessoas ajudando pessoas, onde as burocracias são colocadas de lado para dar lugar a parceria entre os sujeitos na busca por serviços como transporte, alimentação, hospedagem, porém o que vêm se entendendo é um discurso falso, extremamente desresponsabilizado e perigoso, no qual essas companhias desorganizam o senso de comunidade, flexibilizam e precarizam o trabalho, e desregulam a vivência urbana, a fim de uma arriscada economia de jogo entre muitos prejuízos.

De certa forma, o que Slee (2017) aborda quando cita trechos dos CEOs dessas companhias, que se colocam como valentes empreendedores do mundo dos negócios que procuram melhorar a vida das pessoas, encontra-se bastante com dois argumentos que o Dossiê da Reforma Trabalhista Brasileira organizado pelo CESIT/ IE/ UNICAMP (Galvão, 2017) apontou como justificativas recorrentes para sua criação: elevados custos do trabalho e a burocracia trabalhista. Agora, por meio de um aplicativo, é possível diminuir os entraves para sua contratação sem qualquer garantia e segurança para as pessoas.

Todas essas experiências, problemáticas, debates, vão colidir e ressoar na Reforma

trabalhista de 2017. Esse conjunto de lei, de artigos e parágrafos, é apresentado como melhor, mais novo, mais interessante para o mundo atual, do que o antigo, retrogrado, criado por um governo autoritário e sustentado pelos modelos estadistas, que seria a CLT. Agora não há mais os limites e estruturas no impedimento das relações trabalhistas, como não há também limites na expansão do capital global, como não há também barreiras para a quantidade de empresas que se criam em formas de aplicativos e não garantem direitos a seus trabalhadores, como não há também quem queira se responsabilizar pelo desemprego, pela miséria e pelos sofrimentos dispostos nesse novo que prometia tanto. Na análise a ser realizada, é atrás de sinalizações ligadas a essas reflexões que estaremos atentos.

A seguir, serão apresentados alguns dos aspectos técnicos sobre o processo de pesquisa, além dos destaques principais do material que se tornou a maior modificação nas leis trabalhistas desde a criação da CLT.

4 Fundamentos e procedimentos metodológicos

A presente seção visa estabelecer as bases metodológicas do estudo, explicitando a importância da clareza quanto ao tipo de pesquisa a ser feita, os instrumentos e os processos. Primeiramente, estão dispostos justamente os nortes, como o que define a pesquisa qualitativa, os motivos de sua escolha e do entendimento de sua adequação para o objetivo e problema deste trabalho. Após os esclarecimentos, o foco será sobre a ADC, já teoricamente abordada, porém destacando também os seus aspectos metodológicos e os modos como podemos utilizá-los.

4.1 As ciências humanas e a pesquisa qualitativa

Esta pesquisa é qualitativa, documental, e realiza uma análise discursiva da reforma trabalhista. A opção metodológica deste estudo não foi uma simples escolha de afinidade. Na realidade, em tempos nos quais as ciências humanas são rechaçadas por alguns enquanto mero achismo ou afeição política, é importante detalhar neste trabalho o criterioso caminho percorrido por um pesquisador para se encontrar uma metodologia que vá ao encontro do referencial teórico e material a ser analisado. Este estudo se organiza dentro da psicologia social, ramo de estudo parte da psicologia, e possui como meta a interdisciplinaridade na produção do conhecimento. Parte-se de uma compreensão da interdisciplinaridade, não apenas como ferramenta para a pesquisa, mas como uma prática concreta e transformadora. Frigotto (2008) define a interdisciplinaridade como “uma necessidade (algo que historicamente se impõe como imperativo) e como problema (algo que se impõe como desafio a ser decifrado)” (p. 42). O pesquisador, independentemente de seu ponto de partida, estará em constante proximidade com relações biológicas, políticas, psíquicas, culturais, intelectuais, entre outras, que intercambiarão a realidade social e conflitos históricos aos quais os objetos estarão conectados (Frigotto, 2008). É importante esclarecer essa perspectiva, pois o estudo aqui relatado procurará transitar, partindo de uma formação em psicologia social, para outros

campos de conhecimento, para, ao fim, retornar à psicologia social, entendendo que importantes contribuições podem ser realizadas em articulação.

Flyvbjerg (2001) elenca algumas metas para o empoderamento de pesquisas nas ciências sociais, como renúncia às tentativas de repetição das ciências naturais como forma de ter sucesso e predição, a importância de pensar problemas que importem localmente, nacionalmente e globalmente para as comunidades em que vivemos e de modos que importem para elas, e, por fim, é indispensável a busca por uma comunicação dos resultados da pesquisa para os cidadãos e cidadãs. Eco (2016) também intenciona nortear os estudos científicos ao abordar a questão que se coloca nas ciências sociais como científicas ou políticas, enumerando como um estudo científico aquele que 1) se interesse por um objeto reconhecível e definido também para os outros, objeto não sendo necessariamente algo material; 2) o trabalho deve procurar apontar algum aspecto ainda não visto ou ainda não enxergado pela lente que o pesquisador utiliza; 3) a pesquisa deve ser benéfica para o meio e 4) o trabalho deverá prover possibilidades de verificação e debates frente aos resultados apresentados, desse modo, uma continuidade para os pontos levantados.

Este estudo se localiza enquanto uma pesquisa social, pois se sustenta a partir de dados sociais, amparados pelo mundo social, que são consequência e constituídos a partir de processos de comunicação. A pesquisa social objetiva categorizar o contemporâneo para buscar refletir sobre as possibilidades futuras (Bauer & Gaskell, 2015). Gil (1999), ao falar das ciências sociais, insere a psicologia, mesmo que existam pontos que a associam às ciências naturais, afirmando que quando essa área de conhecimento se debruça sobre o estudo dos comportamentos e questões humanas está inevitavelmente tratando da interação entre os sujeitos. Por conseguinte, a partir da intenção desta pesquisa pôr no enfoque de problemáticas vinculadas a criação de uma legislação que rege as práticas sociais, opta-se pela pesquisa qualitativa, definida por Flick (2009) como o conhecimento sobre as relações sociais a partir

dos múltiplos âmbitos da vida. A investigação qualitativa possui como alguns de seus pilares a escolha do objeto como decisório para a eleição do método, a inclusão da visão de participantes em sua diversidade dentro da construção do conhecimento, a subjetividade e reflexão do pesquisador como essenciais ao processo e a pluralidade dos conceitos e abordagens para uma pesquisa (Flick, 2009).

Dentro do campo científico, objetividade surge como questionamento comum. Nesse sentido, emprega-se aqui a perspectiva de Pires (2008) que coloca a objetividade dentro das ciências sociais e humanas segregada da clássica conceituação positivista que perdurou no campo da razão historicamente, aliando a necessidade objetiva também ao princípio da neutralidade. Especialmente dentro das pesquisas qualitativas, esse ponto já vem sendo constantemente questionado a partir de problemas ligados a prática e ao ideológico (Gil, 1999). Retomando Pires (2008), ao invés de se perseguir certo “desejo de objetividade”, os trabalhos devem almejar o “desejo de solidariedade”, entendendo que a ciência não deveria buscar confrontar o mundo com o conhecimento que temos dele; mas ela deveria, isto sim, perguntar se a imagem que temos dele é útil para resistir ao meio, porém de uma maneira que nos faça ganhar também no sentido intersubjetivo, em criatividade, solidariedade e capacidade de escuta em relação a todos aqueles e aquelas que sofrem (Pires, 2008, p. 43).

O campo que este estudo buscará investigar em prol de analisar artigos que compõem a legislação sobre o trabalho será o campo discursivo, utilizando-se de um material, que foi votado e tornado lei no fim do ano de 2017. Dessa forma, essa é uma pesquisa documental que se utiliza de um “registro institucional escrito”, como nomeia Gil (1999). Algumas das vantagens de se utilizar documentações como material de pesquisa consistem em um melhor enquadre quanto à apreensão do passado e a sua realidade, proporciona uma importante averiguação das mudanças estruturais, culturais, sociais, de valores, entre outras, possibilita menos gastos durante o processo da pesquisa e permite a aquisição de dados sem coibição dos

investigados (Gil, 1999).

Aprofundando agora sobre esse campo discursivo já anunciado, após alguns estudos em possíveis métodos e práticas investigativas, chegou-se à análise do discurso, pensando-a enquanto ciência que visa a análise estrutural de um texto. A seguir, será aprofundada a vertente metodológica eleita para o presente estudo.

4.2 O método em ADC

A Análise de Discurso Crítica fornece um arcabouço conceitual, porém é também um método de investigação. Chouliaraki & Fairclough (1999), a partir de conceituações de Roy Bhaskar, desenvolvem uma estrutura analítica para os estudos em ADC. Segue abaixo o modelo proposto:

1. Dar ênfase em um problema social que tenha um aspecto semiótico
2. Identificar obstáculos para que esse problema seja resolvido, pela análise:
 - a. Da rede de práticas no qual está inserido;
 - b. Das relações de semiose com outros elementos dentro das práticas particulares em questão;
 - c. Do discurso (a semiose em si):
 - i. Estrutura analítica: a ordem de discurso;
 - ii. Análise interacional;
 - iii. Análise interdiscursiva;
 - iv. Análise linguística e semiótica;
3. Considerar se a ordem social (a rede de práticas) em algum sentido é um problema ou não;
4. Identificar maneiras possíveis para superar os obstáculos;

5. Refletir criticamente sobre a análise (1-4) (Fairclough, 2012, 311-312).

Articulando a estrutura analítica com o tema proposto nesse estudo, primeiro, temos como ponto de partida, a ênfase destinada a um problema social que reverbera juntamente com o discurso. Segundo Fairclough (2012), esta fase explicita a importância dos problemas para as análises em ADC, e conseqüentemente, na solução deles, por meio de objetivos emancipatórios e foco naqueles que estão “perdendo” dentro da organização social. Elegemos aqui a Reforma trabalhista de 2017, compreendendo que esta possua impactos significantes na vida social dos sujeitos, o que foi discutido nas seções iniciais deste texto.

No segundo momento, devemos pensar criticamente quais são os obstáculos para a solução do problema eleito, compreendendo que práticas o envolve, as relações particulares em questão, a estrutura discursiva que se faz presente. Para essa fase, compreendemos a importância da palavra interação, ou seja, é necessário tomar em consideração o modo como as práticas sociais e ordens discursivas interagem para a construção de um diagnóstico potente, que entenda os limites e impedimentos para uma resolução de problemas promissora. No caso da Reforma, buscamos clarificar as discussões teorizadas na ADC e nos estudos sobre o trabalho e trabalho brasileiro, a fim de compreender de que modos essas visões interagem e desembocam na promulgação do documento (Fairclough, 2012).

Na terceira fase, segundo Fairclough (2012), temos um dos momentos mais críticos, já que visamos um entendimento de como o tecido social vai sustentar e se relacionar com esse problema. Esse é o momento em que pensamos no caráter ideológico presente no discurso e nas formas que assume, como no mantimento das relações de dominação e poder. No caso da Reforma, vamos buscar entender quem está se beneficiando com a construção desse documento, a quem prejudica, como são representados socialmente as figuras e instituições citadas no texto, quem está sendo silenciado e quem tem a voz, se as relações entre os indivíduos estão colocadas de formas harmônicas ou sinalizando conflitos, se há contradições presentes,

etc.

A quarta fase promove o campo da possibilidade de mudança, leva em consideração a análise e a potência existente na crítica e diálogo interdisciplinar e busca a construção de novas formas de agir. Dessa forma, o pensamento crítico sobre a nova lei trabalhista brasileira, a informação sobre ela, a disponibilidade e divulgação sobre legislações de trabalho, a relação construída entre a teoria e as possíveis atuações práticas podem ser algumas possibilidades para a mudança. Por fim, o último estágio é o momento de reflexão, o que aqui foi chamado de sentido da Reforma e consequente debate sobre como esse sentido vai estar presente socialmente e o fortalecimento advindo da consciência e leitura crítica frente a essa nova lei (Fairclough, 2012).

Prosseguindo, é necessário ao pesquisador priorizar e definir que traços pertinentes à pesquisa serão destacados mediante algumas categorias analíticas. Ramalho e Resende (2011) explicam o uso dessas categorias como um importante e potente instrumento para se mapear as relações dialéticas entre o texto e o social, analisando as repercussões entre esses espaços. Foi uma opção metodológica da pesquisadora ir definindo e explicando melhor as categorias ao longo da análise (Ver Seção 5 Análise e discussão da lei 13.467/17, p. 73), a fim de já relacioná-las e exemplificá-las com os textos. Essas categorias não foram escolhidas a priori, foram estudadas e convocadas a partir do que a analista foi refletindo da leitura e análise. As categorias centrais eleitas por essa análise foram a interdiscursividade, mais próxima do significado representacional, visto que é de grande interesse para este estudo compreender as ordens discursivas que permeiam a Reforma do trabalho brasileiro criada em 2017, e a categoria da intertextualidade, mais próxima do significado acional, em que se pretende refletir sobre a construção dos textos, como dialogam e agem por meio do gênero. Isso não exclui algumas referências a categorias que momentaneamente podem ser interessantes de serem relacionadas e citadas a partir de algum fragmento discursivo.

Em suma, o trabalho operacional com a ADC consistirá em uma cuidadosa atenção sobre as práticas de produção, colocadas por Fairclough (2012) como “arenas dentro das quais a vida social é produzida” (Fairclough, 2012, p. 308). Elementos como atividade produtiva, meios de produção, relações sociais, identidades sociais, valores culturais, consciência e semiose estão todos dispostos no campo das práticas para que o analista reflita e sistematize juntamente com os conhecimentos teóricos e as categorias analíticas dentro do material selecionado, que estará disposto a seguir.

4.3 Seleção do material

Desde o início, o principal interesse para essa investigação foi o conteúdo da Reforma trabalhista, porém, logo que se iniciaram os estudos, aprofundou-se também a compreensão de que uma Reforma, ainda que circulada socialmente com esse nome em singular, significa todo um complexo de processos. O natural primeiro passo foi buscar na mais popular ferramenta de pesquisa na internet por “Reforma trabalhista”. Junto de algumas notícias, uma das primeiras respostas encontradas encaminha para o site do Planalto (http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm, recuperado em 11 de setembro de 2019), sede do Poder Executivo no Brasil, e possui como título “L13467” (Lei° 13.467/17). Na página, que mais se parece realmente com um documento, define-se que este altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) promulgada em 1° de maio de 1943 além de outras leis sendo elas a Lei n° 6.019, de 3 de janeiro de 1974, Lei n° 8.036, de 11 de maio de 1990 e Lei n° 8.212, de 24 de julho de 1991. Junto deste documento, há um link para a Medida Provisória 808 (http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm, recuperado em 11 de setembro de 2019), que está toda riscada, indicando seu cancelamento. Logo, o segundo passo foi ir em busca da CLT completa, além de em um segundo momento, buscar um entendimento melhor de como ocorre o processo de institucionalização de uma lei

para, nesse caso, a criação de uma Reforma.

Porém seguindo no mapeamento das documentações, deu-se a busca pela CLT. Novamente a página do Planalto aparece, contudo, dois outros sites governamentais estão entre os resultados: o site da Câmara dos Deputados (<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-normaatualizada-pe.html>, recuperado em 11 de setembro de 2019) e o site do Senado Federal (https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt_e_normas_correlatas_1ed.pdf, recuperado em 11 de setembro de 2019), duas instâncias que compõem o Poder Legislativo brasileiro. Assim, chegou-se ao documento da CLT anterior à promulgação da Reforma⁸ disponibilizada no site da Câmara dos Deputados (Decreto-Lei N° 5.452/43, 2017) e na CLT já aprovada disponibilizada gratuitamente em sua segunda edição atualizada em abril de 2018 pela biblioteca do Senado Federal (Consolidação das leis do trabalho, 2018), sendo essa a mais recente atualização até o início do período da dissertação⁹. É interessante destacar esse trajeto de pesquisa não só para o maior conhecimento do leitor, mas também para demonstrar a importância da disponibilidade de documentações e informações para qualquer indivíduo, sendo indispensável a valorização desta circulação facilitada para o cidadão brasileiro. Esses serão os materiais que funcionarão enquanto um suporte ao conhecimento e trabalho da autora desta pesquisa, sendo os dois documentos base para a retirada dos artigos selecionados a CLT anterior a Reforma disponibilizada no site da Câmara dos Deputados e a CLT atualizada até abril de 2008 disponibilizada pela biblioteca do Senado Federal. Além dos documentos, os sites governamentais foram de importância indispensável, em especial para uma compreensão de diversas questões políticas e legais, demarcando a opção da analista por explicar os processos não via trabalhos especializados do

⁸ Os documentos oficiais estão constantemente sendo atualizados, o que dificulta no processo de busca. O documento da CLT anterior a Reforma utilizado aqui possui como últimas modificações duas leis com nova redação: a Lei 13.419 e a Lei 13.420, ambas da data 13/03/2017.

⁹ Como as atualizações e modificações estão sempre ocorrendo, entendeu-se como necessário estabelecer um período, no caso, a edição mais recente até o início deste trabalho, em abril de 2018.

meio acadêmico jurídico – ainda que diversas leituras acabassem por ser realizadas – mas a partir da informação disponibilizada pelos sites ao cidadão comum.

Prosseguindo, no site da Câmara dos Deputados (<https://www.camara.leg.br/entenda-o-processo-legislativo/>, recuperado em 18 de setembro de 2019) há uma seção chamada “Atividade legislativa” com o sub tópico “Entenda o processo legislativo”. A explicação engloba três possibilidades: o Projeto de Lei Ordinária, a Medida Provisória e a Proposta de Emenda à Constituição. No caso da Reforma no trabalho, o processo seguiu a tramitação como um Projeto de Lei Ordinária, proposta pelo presidente de 2016 a 2018, Michel Temer, primeiramente apresentado na Câmara dos Deputados. O trajeto seguinte de um projeto de lei acontece com a nomeação pelo presidente da Câmara para comissões temáticas relacionadas ao interesse do projeto, chamadas de “comissão de mérito”. Em seguida, em especial no caso da Reforma enquanto um projeto sem orçamento, ocorre a análise pela Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC). A votação no Plenário aconteceu e foi aprovada com urgência pela maioria simples dos votos. Depois o projeto foi para o Senado e aprovado com uma Medida Provisória, e em seguida, foi sancionada pelo Presidente da República (<https://www.camara.leg.br/entenda-o-processo-legislativo/>, recuperado em 18 de setembro de 2019).

Com uma mínima compreensão dos trâmites dessa legislação, chega-se ao texto e a sua interpretação, articulando nesta análise o lugar de pesquisadora e cidadã. Por um lado, o exercício como pesquisadora, aqui como analista do discurso, requer as novas descobertas no meio científico em prol de contribuir com o mundo social. Por outro, o exercício da cidadania, no qual, como cidadã brasileira, é possível conhecer e desenvolver um trabalho a partir das documentações referentes as estruturas políticas do país disponibilizadas em sites, manuais e documentações, com amplo acesso as informações como qualquer outro cidadão brasileiro.

4.4 O corpus de análise

O material selecionado faz parte das mudanças na Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) pela Reforma trabalhista, promulgada enquanto Lei nº 13.467/17. Desta maneira, o gênero discursivo disposto será o gênero normativo lei. Fairclough (2012) afirmou sobre os gêneros discursivos que são “maneiras de agir, de produzir a vida social semioticamente” (Fairclough, 2012, p. 310).

Com base em alguns pontos já expostos anteriormente, como a formação das relações de trabalho (Marx, 1996; Lukacs, 1978; Antunes, 2000) e os debates sobre novas configurações do trabalho (Guiddens, 1991, 2002; Lipovetsky, 2000, 2005; Bauman, 2001, 2005; Harvey, 1993), foram selecionados alguns fragmentos para a análise, que estão indicados na tabela abaixo, e suas transcrições integrais estão colocadas lado a lado na seção 5 Análise e Discussão da Lei Nº 13.467/17 e no anexo desta dissertação, com as linhas enumeradas para as referências necessárias. A discussão e divisão na tabela foi realizada levando em consideração a temática, seguindo a ordem linear do documento e sua divisão no sumário do texto. Foi realizada uma leitura crítica inicial nos dois documentos selecionados: Consolidação das leis de trabalho de 2017 e anterior a Reforma (Decreto-Lei Nº 5.452/43, 2017) e Consolidação das leis de trabalho disponibilizada pelo Senado Federal atualizada até abril de 2018 (Consolidação das Leis de Trabalho, 2018). Os fragmentos foram escolhidos a partir do interesse por três critérios psicossociais: proteção, negociação e coletividade/coletivo, que serão melhor desenvolvidos na análise e discussão (Ver 5.1 Proteção, negociação e coletividade, p. 75)

Tabela 1 – Material discursivo a ser analisado

Título, Capítulo e/ou Seção	Artigos	Páginas na CLT anterior a Reforma (Decreto-Lei Nº 5.452/43, 2017)	Páginas na CLT atualizada do Senado Federal (Consolidação das Leis de Trabalho, 2018)
Título I Introdução	Art. 4º, Art. 8º	Pág. 2, 3	Pág. 18, 19

Título II Das Normas Gerais de Tutela do trabalho Capítulo II Da duração do trabalho Seção II Da Jornada de Trabalho	Art. 58°, Art. 58-A, Art. 59, Art. 59-A, Art. 59-B	Pág. 10, 11 (alguns artigos não possuem páginas pois foram criados na lei 13.467/17)	Pág. 24, 25, 26
Título II Das Normas Gerais de Tutela do trabalho Capítulo II-A Do Teletrabalho	Art. 75-A, Art. 75-B, Art. 75-C, Art. 75-D, Art. 75-E	Não possuem páginas pois foram criados na lei 13.467/17	Pág. 28, 29
Título IV Do contrato individual do trabalho Capítulo I Disposições Gerais	Art. 442, Art. 442-A, Art. 442-B, Art. 443, Art. 452-A	Pág. 75, 76 (alguns artigos não possuem páginas pois foram criados na lei 13.467/17)	Pág. 69, 70, 71
Título IV Do contrato individual do trabalho Capítulo V Da Rescisão	Art. 477, Art. 477-A, Art. 477-B, Art. 484-A	Pág. 83 (alguns artigos não possuem páginas pois foi criado na lei 13.467/17)	Pág. 77, 78, 79
Título IV-A Da Representação dos empregados	Art. 510-A, Art. 510-B, Art. 510-C, Art. 510-D, Art. 510-E	Não possuem páginas pois foram criados na lei 13.467/17	Pág. 82, 83
Título VI Das convenções coletivas do trabalho	Art. 611, Art. 611-A	Pág. 117 (alguns artigos não possuem páginas pois foram criados na lei 13.467/17)	Pág. 101, 102, 103
Título X Do Processo Jurídico do Trabalho Capítulo II Do processo em Geral Seção III Das Custas e Emolumentos	Art. 790, Art. 790-A, Art. 790-B	Pág. 161	Pág. 131, 132

Considerando como base o Manual de Redação da Presidência da República (Brasil, 2018), o texto segue a estrutura de uma redação oficial, forma como o Poder Público constrói uma comunicação oficial e os atos normativos. Para o presente trabalho serão analisados 31 artigos dentre os 922, sendo que muitos possuem incisos, que serão tratados como textos. O

artigo em um texto legislativo é “a unidade básica para apresentação, divisão ou agrupamento de assuntos em um texto normativo” (Brasil, 2018, p. 124), já os incisos são “utilizados como elementos discriminativos de artigo ou parágrafo se o assunto nele tratado não puder ser condensado no próprio artigo ou não se mostrar adequado a constituir parágrafo.” (Brasil, 2018, p. 126). Não há apenas adições ao texto da CLT, mas também alguns incisos revogados.

Essa redação é parte do Estado de Direito, em que as relações, no caso as relações trabalhistas, estão submetidas ao regime da lei. Assim, as normas jurídicas possuem como seu dever a execução da Constituição, além de fundamentar a justiça e a segurança para a existência de um desenvolvimento social em harmonia, no qual prevalecem a paz e a liberdade. É sob essas diretrizes que uma legislação deverá acontecer (Brasil, 2018)

Para ilustrar, a CLT e a Reforma do trabalho possuem um vocabulário ligado ao campo jurídico com termos como: jurisprudência, caput, NR (normas regulamentadoras), personalidade jurídica própria, entre outros. Não há presença de metáforas evidentes ou hipérboles, como esperado em um documento que visa a didática, e como as próprias diretrizes para a construção de atos oficiais define sua “finalidade precípua é a de informar com clareza e objetividade” (p.16) (Brasil, 2018).

Esse campo jurídico interessa especialmente pois a conceituação do gênero normativo lei é extremamente relevante para esta pesquisa. Os caminhos que levaram a lei e sua seleção já foram explicitados, porém a seguir iremos nos aprofundar melhor no que significa e envolve um trabalho que se debruça sobre a produção legislativa. Utilizaremos a definição de Marquezan (2008) da lei como

[..] preceito formulado pela autoridade constituída que se torna norma geral obrigatória imposta coercitivamente à obediência geral. A escrituração da lei é constituída de seqüências discursivas com aparência de um texto neutro e com a finalidade de promover a ordem e o desenvolvimento. A lei, ao funcionar como

um discurso, carrega a marca da incompletude que é constitutiva da linguagem e do sujeito. Sendo discurso, ela realiza a inscrição histórico-ideológica das posições-sujeito, isto é, demarca um território de onde o sujeito vai/pode significar (Marquezan, 2008, p. 465).

Essa conceituação esclarece alguns processos que transitam juntamente com o texto que será analisado como a ideia da obediência, da neutralidade, da ordem, da autoridade. Dessa forma, o gênero normativo lei envolve a esfera social jurídica a fim de manter a sociedade sob certo controle. Os textos contêm parágrafos, artigos, incisos, possuem linguagem objetiva, formal, uso do futuro do presente para indicar ações esperadas, uso de certos léxicos ligados ao campo jurídico. Sua finalidade é regular e formalizar condutas e por isso se destina aos cidadãos como um todo. No caso da Reforma trabalhista, há como eixo temático as relações de trabalho, versando por meio da linguagem escrita, normativas organizadas por legisladores eleitos pela população de forma democrática.

Com esses pontos esclarecidos, partimos agora para a análise propriamente dita. Com o material selecionado e o corpus de pesquisa apresentado, a análise, discussão e interpretação de artigos selecionados poderá ser realizada por meio das técnicas e operações sistematizadas pela ADC.

5 Análise e discussão da lei 13.467/17

Algumas observações gerais sobre todos os materiais lidos devem ser anteriormente expostas à um olhar esmiuçado do corpus da análise. Primeiramente, como já citado, a CLT foi um Decreto-Lei N° 5.452 de 1° de maio de 1943 pelo presidente Getúlio Vargas, entretanto, não se trata de um documento de 1943. No material anterior às modificações da Reforma, é possível observar um encaixe de leis e decretos que configuram um mosaico histórico. Alguns sinais mais explícitos disso podem ser vistos em alusões ao cruzeiro (por exemplo no Art. 347 e Art. 351), moeda já abolida no Brasil. Sendo assim, dizer que a CLT está ultrapassada pode até se configurar como um argumento recorrente, porém tendo clara consciência de que não é um documento idêntico ao desenvolvido em 1943, e sim muito modificado e transformado ao longo do processo histórico brasileiro (Decreto-Lei N° 5.452/43, 2017).

Outro ponto interessante relacionado à criação da CLT é que, como já desenvolvido na historiografia do trabalho brasileiro (ver Seção 3 A história do trabalho, p. 39), ela foi estabelecida em meio a um período autoritário (1937-1945), o que influenciou sua construção. Sendo assim, não é uma legislação não criticável, entendendo que, na realidade, tudo pode ser criticado, ainda que existam contradições e particularidades que requeiram discussões contínuas, principalmente no campo das ciências humanas. No caso da legislação trabalhista brasileira, essa deve ser debatida e discutida pois sustenta as relações de trabalho brasileiras no campo da letra.

Enquanto um documento jurídico, a CLT no Brasil deve estar submetida ao documento máximo do Estado brasileiro: a Constituição Federal de 1988 (Constituição da República Federativa do Brasil, 1988). O site da Câmara dos Deputados possui um amplo conjunto de materiais disponibilizados relacionados à Constituição, como era de se esperar como documento máximo que rege a legislação do país. Outra documentação importante e muito

citada entre os documentos referentes a Reforma Trabalhista é o Código Civil. A Lei N° 10.406, de 10 de janeiro de 2002 instituiu o Código Civil, visando estabelecer as normas que regem a vida civil dos indivíduos brasileiros (Lei N° 10.406, 2002). No início do projeto de lei da Reforma no trabalho outras três leis são modificadas: a Lei n° 6.019 de 3 de janeiro de 1974, Lei n° 8.036 de 11 de maio de 1990, Lei n° 8.212 de 24 de julho de 1991. A última se destaca ao retomar novamente o assunto da terceirização de atividades fim, muito discutido no ano de 2015 (Lei N° 13.467/17, 2017).

A partir da leitura e estudo dos artigos, três concepções são sugeridas na presente escrita para a análise de discurso crítica, que visarão o complexo de práticas e relações ideológicas presentes na estruturação do texto, sendo estas: proteção, negociação e coletividade. Essa subdivisão considerou um componente substancial da construção da psicologia social crítica, muito ancorada no materialismo histórico dialético. Segundo Lane (1989), a psicologia deve ir além da descrição e observação do indivíduo em sua individualidade, a fim de romper com uma prática conservadora e ideológica. O homem deve ser compreendido como produto e produtor da história não somente individual, mas também do meio social ao qual pertence. A partir dessa tomada de posição na psicologia, pode-se construir uma disciplina que não apenas reproduza condições e sujeitos, mas que visem também a transformação social.

A partir dessa visão do sujeito em relação, produto e produtor do mundo, formula-se, calcada pelas leituras em pesquisa social, a ênfase da relação presente nessas três categorias: o sujeito protegido pelo Outro na figura do Estado e aparato jurídico, a negociação como mediação e interação com o Outro antagônico e a coletividade como a instância coletiva em que os sujeitos se inserem junto desses diversos Outros: sujeitos aliados, sujeitos adversários, sujeitos hierárquicos, sujeitos estrutura, etc. Dessa maneira, essas categorias podem sinalizar modos como as relações no mundo do trabalho se constituem, sendo, portanto, pertinente do ponto de vista de um trabalho psicossocial, não somente de uma psicologia, mas uma psicologia

que é social, de uma subjetividade que se manifesta também fundamentalmente na relação com o outro-social.

As temáticas principais dos artigos selecionados e algumas marcas linguísticas serão situadas a partir dessas categorias a fim de uma possível interpretação e reflexão. Dentro da ADC, existem categorias de análise, como já citado anteriormente, optando-se aqui por fazer primeiramente essa leitura social mais ampla, desenvolvida pela pesquisadora e autora do trabalho, em prol de relacionar o mundo social, a psicologia e o documento legislativo e, ao longo da análise, serão articuladas e explicadas mais detalhadamente as categorias vinculadas ao arcabouço teórico metodológico da ADC, para enfocar a relação sócio discursiva do texto e possibilitar diálogo e potência interdisciplinar.

5.1 Proteção, negociação e coletividade

Partindo inicialmente do plano internacional e mais ampliado, visto que o trabalho assume diferentes legislações dependendo do território¹⁰, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi criada em 1919 tendo como finalidade a promoção da justiça social. Sua missão é viabilizar condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade para que trabalhadores e trabalhadoras possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo. A organização faz parte das Nações Unidas, possui uma estrutura tripartite e é a única em que os diversos participantes dos 187 Estados-membros estão presentes em condições iguais. No preâmbulo da constituição do órgão, estão explícitos valores ligados à paz, à resolução de injustiças e sofrimentos, à humanidade na relação de trabalho e a proteção dos vulnerabilizados está presente como norteador dessa instituição¹¹ (<https://www.ilo.org/brazilia/lang-->

¹⁰ Aprofundar-se na legislação trabalhista de cada país produziria por si só uma pesquisa. Durante o trabalho foi possível encontrar estudos das mais diversas nacionalidades que vão intentar traçar as histórias locais, comparativos entre nações e continentes e desafios para o futuro (Bronstein, 2009; Ramos, 2008; Bercusson, 2009; Brodie, 2003; Davies, 2009; Heckman & Pagés, 2004).

¹¹ Durante todo o debate da Reforma trabalhista, a posição da OIT gerou algumas discussões sobre seu real posicionamento. Duas notícias do site conjur.com.br são ilustrativas. A primeira “OIT classifica reforma

es/index.htm, recuperado em 15 de outubro de 2019).

A proteção é compreendida aqui, a partir de algumas leituras realizadas e já expostas (Saes, 2006; Pinho e Bezerra, 2017; Costa, 2005), como um ponto essencial para a existência da regulação nas relações de trabalho no mundo e no Brasil e está fortemente imbricada na ação do Estado, ou seja, é dever do Estado proteger todos os sujeitos trabalhadores. Essa é uma afirmação embasada pela carta máxima que rege o país. Na primeira página da Constituição Federal (Constituição da República Federativa do Brasil, 1988), no primeiro artigo, estão fundamentados os princípios fundamentais, destacando-se aqui o “IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”. Mais adiante, no Capítulo II – Dos direitos sociais, que englobam os artigos de 7 a 11, enfatizando o artigo 7 que afirma “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria da sua condição social:” e estabelece um conjunto de 32 normativas que universalizam os benefícios e instituem a proteção do trabalhador frente abusos e desrespeitos a sua condição de cidadão (Constituição da República Federativa do Brasil, 1988).

Pesquisando entre alguns manuais jurídicos brasileiros, comumente utilizados na introdução do direito do trabalho para os alunos graduandos, é possível perceber como o princípio protecionista sobre o trabalho aparece. Nascimento (2009) e Manus (2011) afirmam que o embrião do direito do trabalho está relacionado com as demandas que influenciaram seu desenvolvimento, sendo o principal já mais ao fim do século XIX, com as consequências da introdução das máquinas e da Revolução Industrial. A grande concentração dos trabalhadores e a superexploração dos empregadores explicita a desigualdade existente na relação, motivando a busca pela solução de problemáticas relacionadas ao trabalho. A postura jurídica, fundamentada pelo liberalismo, não promove muitas possibilidades de enfrentamento a esses

trabalhista como violadora de direitos” do dia 29 de maio de 2018 (Conjur, 2018), e a segunda, do dia 07 de junho de 2018 “OIT agora diz que reforma trabalhista respeita convenções internacionais” (Conjur, 2018).

trabalhadores, o que leva ao fortalecimento das associações e construção dos fundamentos que estimulam os trabalhadores a uma união. Inicialmente reprimidos com violências, os movimentos ganham força e suas reivindicações, muito articuladas pelos sindicatos, estabelece a proteção política, econômica e jurídica por meio do direito do trabalho. A primeira constituição a inserir os direitos dos trabalhadores é a Constituição mexicana de 1917, a seguir a Constituição alemã em 1919, a italiana Carta Del Lavoro de 1927, além da regulação de medidas entendidas como mais urgentes como a exploração das crianças e mulheres (Nascimento, 2009; Manus, 2011).

Já a negociação é definida por Nascimento (2009) com a intenção de atuar nas deficiências do contrato de trabalho, apesar de não ser essa sua única função. Primeiramente, Nascimento (2009) esclarece que no campo do direito do trabalho existirão dois grandes tipos de relações de trabalho: as individuais e as coletivas. As individuais seriam mais específicas, se constituem entre empregador e empregado, já as coletivas, são mais amplas, demandam a união e melhoram o poder de ação dos trabalhadores. Compreende-se que o sujeito que trabalha não tem como negociar em igualdade com o empregador, já que o vínculo básico do emprego requer a subordinação, ou seja, a dependência econômica, técnica, hierárquica e/ou jurídica do empregado frente ao empregador. A função da negociação então, centra-se entre o normativo e o compositivo, mais relacionado a solução de conflitos desses dois atores antagônicos. Há também funções políticas, como um diálogo na sociedade democrática, funções econômicas, relacionadas à distribuição econômica e as funções sociais, com a garantia da participação dos trabalhadores no processo da tomada de decisões no contexto organizacional. Sendo assim, a negociação é muito associada ao termo coletivo, na negociação coletiva, por exemplo (Manus, 2011).

Após uma série de leituras, foi possível estabelecer conexões entre proteção, negociação e coletividade/coletivo. A proteção possui em sua existência uma força coletiva, que impulsiona

e a desenvolve, assim como a negociação, que, para acontecer, necessita de força coletiva, defendendo aqui que, mesmo em situações de contrato individual, a coletividade está presente naqueles sujeitos. Construindo uma relação entre o campo do direito do trabalho com o escopo da psicologia, campo com que a pesquisadora está mais familiarizada, quando nos deparamos com as práticas psicológicas, nos deparamos com demandas de sofrimento ou atividades de sujeitos e contextos. Da mesma forma, o direito do trabalho nasce a partir de uma demanda: a relação contratual entre empregados e empregadores e se faz como um instrumento de mediação entre eles. Assim, as práticas que envolvem o mundo do trabalho são levadas ao âmbito legal a fim de solucionar conflitos.

Dito isso, este estudo elege enquanto três categorias psicossociais relevantes e norteadoras a serem examinadas mais fortemente nas mudanças realizadas pela Lei 13.467/17, visando uma compreensão do quanto dessa proteção ou desse caráter protecionista foi reformulado, além de como esse documento aborda a negociação no trabalho e a coletividade dos sujeitos trabalhadores. Reforça-se também essas como categorias situadas no campo do saber da psicologia. Como se assume aqui o trabalho enquanto central e fundamental na vida do sujeito, ainda que exista o sujeito desempregado, o trabalhador intermitente, o trabalhador terceirizado, o trabalho nas suas atuais mais diversas roupagens, a vida destes estará imbricada com as formas de trabalho ou até mesmo não-trabalho realizadas. Assim, o modo como estão ou não protegidos, como se empoderam para negociar, ou ainda como se inserem e se organizam coletivamente, são relações psicossociais. Indo mais além, as linhas de trabalho marxistas sobre o trabalho, seja na psicologia, sociologia, história, entre outras, enfatizam justamente a ação transformadora do homem. Nesse sentido, ser protegido por uma estrutura estatal e jurídica e negociar coletivamente sobre suas vidas e realidades envolvem esse duplo lugar do sujeito.

5.2 Análise e discussão dos artigos

A análise será conduzida após a exposição de tabelas elaboradas pela analista, na qual constam o artigo na antiga CLT (Decreto-Lei N° 5.452/43, 2017) do lado esquerdo e a CLT atualizada até abril de 2018 (Consolidação das Leis de Trabalho, 2018) do lado direito, com as mudanças em itálico. Após a tabela com a citação direta dos artigos anteriores e posteriores à reforma colocados lado a lado, uma breve explicação do tema do artigo na antiga CLT será feita, exceto quando o artigo tiver sido criado na nova legislação, a fim de aproximar o leitor da estrutura e organização do documento. Logo depois, os principais pontos e questões que suscitaram a analista irão ser destrinchados e discutidos criticamente por meio de articulações com as teorias e categorias da ADC. Os artigos 4 e 8 estão na introdução do documento, na segunda e terceira página da antiga CLT (Decreto-Lei N° 5.452/43, 2017), nas quais estão definidas algumas questões mais gerais sobre as leis do trabalho. Cada um destes artigos está em uma tabela e assim será sua análise, pois apesar de estarem em uma mesma seção, o título introdutório da CLT é mais amplo, dessa forma sentimos a necessidade dessa segregação. No caso dos artigos seguintes, referem-se de forma mais específica a certa questão, por isso, serão debatidos em conjunto.

Tabela 2 – Artigo 4

CLT anterior à promulgação da Reforma trabalhista (Decreto-Lei N° 5.452/43, 2017)	CLT posterior à promulgação da Reforma trabalhista de 2017 (Consolidação das Leis de Trabalho, 2018)
<p>Art. 4. Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.</p> <p>Parágrafo único. Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar ... (VETADO) ... e por motivo de acidente do trabalho.</p> <p><i>(Parágrafo único acrescido pela Lei n° 4.072, de 16/6/1962)</i></p>	<p>Art. 4. Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.</p> <p><i>§ 1o Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.</i></p> <p><i>§ 2o Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de 5 (cinco) minutos previsto no § 1o do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar</i></p>

	<p><i>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, entre outras:</i></p> <p><i>I – práticas religiosas;</i></p> <p><i>II – descanso;</i></p> <p><i>III – lazer;</i></p> <p><i>IV – estudo;</i></p> <p><i>V – alimentação;</i></p> <p><i>VI – atividades de relacionamento social;</i></p> <p><i>VII – higiene pessoal;</i></p> <p><i>VIII – troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.</i></p>
--	--

O antigo artigo 4 considerava como tempo de serviço o tempo que o empregado estava à disposição do empregador, exceto no afastamento devido à prestação do serviço militar. No artigo 4 da nova CLT (Consolidação das leis de trabalho, 2018), separa-se o que é responsabilidade do empregador e o que é responsabilidade do empregado. Os dois são os atores sociais presentes nesse artigo e serão apontados por grande parte da literatura jurídica ¹² como os atores sociais mais relevantes dentro da justiça trabalhista. Segundo Fairclough (2003), os atores sociais comumente fazem parte de um conjunto de regras e normas, mesmo que às vezes estejam inseridos em circunstâncias e que nem todo sujeito de um texto seja um ator social. Na escrita do documento, os atores sociais centrais são os empregadores e empregados, visto que o documento intenta mediar as relações entre esses. O material de análise contém inúmeros atores como instituições, aparatos governamentais, no entanto, é perceptível o destaque conferido a relação entre empregador e empregado.

Retomando o trecho, a mudança incorreu especialmente na exclusão de algumas práticas na contagem do tempo de serviço. Primeiro, o texto afirma “[...] não se considerar tempo à disposição do empregador [...]” e mais à frente “[...] quando o empregado, por escolha própria,

¹² “Na teoria contratualista predomina a explicação sobre a natureza jurídica do vínculo entre o trabalhador e o empregador, fundada nas ideias liberais sobre o contrato. As origens da concepção contratualista desse vínculo são encontradas na antiga concepção da *locatio*. Não se pode ignorar que a ideia de contrato de trabalho tem o mérito de ser um divisor de águas na história do trabalho, deixando no passado o trabalho escravo e fundamentado, no plano jurídico, o trabalho livre assalariado” (Nascimento & Nascimento, 2014, p. 47).

buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas [...]” (Consolidação das leis de trabalho, 2018, p. 19, grifos da autora). A afirmação explícita que seria uma escolha do sujeito empregado a busca da sua proteção devido a circunstâncias que não possuem caráter individual, mas relacionadas ao espaço urbano e a natureza. Nesse sentido, a nova legislação isenta a responsabilidade do empregador sobre a proteção e segurança do trabalhador nas situações apresentadas. Prosseguindo, o artigo desconsidera também “[...] atividades particulares [...] (Consolidação das leis de trabalho, 2018, p. 19) como: “ I- práticas religiosas; II- descanso; III- lazer; IV- estudo; V- alimentação; VI- atividades de relacionamento social; VI- higiene pessoal; VIII- troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.” (Consolidação das leis de trabalho, 2018, p. 19, grifos da autora). Destaca-se em especial o sexto item, pensando o que seriam atividades de relacionamento social e questiona-se podendo pensar a partir dessa colocação um certo interesse implícito na ruptura da construção dos laços sociais e coletivos, essenciais quando se pensa no estabelecimento de uma identidade e motivação ligadas a ação laboral.

Interessante como o uso de termos como “escolha própria”, “atividades particulares” aparecem enquanto marcas linguísticas que individualizam situações facilmente visualizadas também pelo plano social. Nesse sentido, a empresa aparece como não lugar de atividades essenciais ao bem-estar humano, como estudo, alimentação, higiene, religião, relação social, segurança. Estas são pessoais e segregadas do espaço do trabalho, ao mesmo passo que as situações adversas passam a ser escolhas próprias.

Ambos os termos “escolha própria” e “atividades particulares” podem ser pensados pela modalidade e a avaliação, categorias identificacionais, moldadas pelos estilos. Segundo Fairclough (2003), essas categorias fazem parte de um contexto ligado ao comprometimento, ou seja, o quanto os autores se comprometem com o texto, sobre o que é verdade e o que é uma necessidade, e ainda, sobre o que é desejável ou não, verdadeiro ou falso. Dessa maneira, é

possível entender pela escrita da Reforma trabalhista, vocabulário que exprime certa falta de comprometimento, quando coloca algo como responsabilidade individual em um documento que organiza as relações de trabalho do grupo. Mais especificamente sobre a modalidade, há pontos a serem analisados que soam contraditórios, pois ao mesmo tempo que aparece essa falta de comprometimento, aparece também uma necessidade, um comprometimento do autor com a necessidade das normas presentes no documento. Exemplos possíveis podem ser discutidos com frases que se iniciam com *é facultado* (linha 270), *é lícito* (linha 289), *é vedada* (linha 353), etc (Consolidação das leis de trabalho, 2018).

Tabela 3 – Artigo 8

CLT anterior à promulgação da Reforma trabalhista (Decreto-Lei Nº 5.452/43, 2017)	CLT posterior à promulgação da Reforma trabalhista de 2017 (Consolidação das Leis de Trabalho, 2018)
<p>Art. 8. As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.</p> <p>Parágrafo único. O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.</p>	<p>Art. 8. As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.</p> <p><i>§ 1o O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.</i></p> <p><i>§ 2o Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.</i></p> <p><i>§ 3o No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.</i></p>

O artigo 8 discorre sobre a tomada de decisão das estruturas jurídicas do trabalho e sobre a atividade dos ramos do direito. Inicialmente, há a menção das autoridades administrativas e à Justiça do Trabalho, além de citar o Tribunal Superior do Trabalho e Tribunais Regionais do

trabalho mais adiante. Há uma parte não modificada pela reforma que vale destaque “[...] nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público [...]” (Consolidação das leis de trabalho, 2018, p. 19). Coloca-se em distinção nessa frase um plano coletivo maior e prevalente sobre um grupo ou indivíduo específico. O parágrafo único que terminava com “O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for compatível com os princípios fundamentais deste” (Decreto Lei N° 5.452/43, 2017, p. 3) exclui essa última frase e se amplia com mais dois parágrafos, com destaque para

“[...] a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva” (Consolidação das leis do trabalho, 2018, p.19).

A retirada da última frase demonstra um destaque para a subserviência do direito do trabalho ao direito comum¹³. Como já foi explicitado, algumas vertentes práticas do direito do trabalho possuem linhas mais engajadas e que marcam como meta a justiça social, o combate às desigualdades e fortalecimento dos trabalhadores frente às organizações. Essa pequena modificação pode significar uma tentativa de marcar ou atribuir certa ideia de igualdade no campo das relações trabalhistas. Mais um aspecto que assinala percepções sobre o campo das relações do trabalho, avaliando afetivamente o ponto.

Outro possível questionamento se destina à dita “autonomia da vontade coletiva”, já que numa situação de conflito trabalhista, no qual se envolvem os órgãos estatais, estão presentes dois atores, empregadores e empregados, que disputam posições. Nesse sentido, essa prevalência do coletivo fica dúbia, pois quem se insere nesse coletivo? Quais atores? Outro

¹³ O direito comum (common law) é uma tradição jurídica mais relacionada as decisões judiciais e aos costumes gerais, sido concebido e praticado no Reino Unido e em países colonizados, como os Estados Unidos (Marinoni, 2009).

ponto refere-se à citação do Código Civil¹⁴ (Lei N° 10.406, 2002), que regula as normas jurídicas de caráter privado. É possível refletir sobre essa alusão a uma intervenção mínima com o interesse de demarcar um lugar privado ao documento que organiza a legislação do trabalho, atividade coletiva e social. Produz-se aqui uma relação com o artigo anterior, observando novamente o interesse de uma pessoalização e individualização do campo legal que possui princípios que se relacionam com o campo dos direitos sociais, promovendo uma transição de público, coletivo para privado e individual. Repete-se o tom de negação da natureza social do conflito, transformando o problema do trabalhador como algo exclusivo, ocultadas as categorias e demandas sociais. Esse exercício de retomar os outros artigos, aqui entendidos como textos, é o que a ADC chama de intertextualidade.

A intertextualidade (conceito bakhtianiano) pode ser definida como o vínculo dialógico entre os textos, compreendendo que, quando se realiza uma leitura de um texto, é possível identificar a existência, ausência ou raiz de relações entre os escritos, organizando “vozes particulares”, levando, assim o pesquisador a examinar as práticas discursivas que circulam socialmente e suas conexões. Com relação mais próxima do significado acional, a intertextualidade foi escolhida como categoria analítica do presente estudo, pois permite uma acurada leitura sobre as divergências nos graus dialógicos entre as vozes recontextualizadas, promovendo potências na compreensão de como essas vozes vão se combinar, articular, fortalecer ou enfraquecer, além de poder produzir transformações. Nessa categoria, é importante a atenção para como as vozes relevantes são incluídas ou excluídas, se são descritas de modo direto ou indireto, como as vozes são relacionadas, como são recontextualizadas essas vozes (Fairclough, 2003; Resende & Ramalho, 2011). Os artigos, apesar de estarem sendo

¹⁴ A citação se refere ao art. 104 da Lei N° 10.406 de janeiro de 2002:

“Art. 104. A validade do negócio jurídico requer:

I- agente capaz

II- objeto lícito, possível, determinado e determinável;

III- forma prescrita ou não defesa da lei (Lei N° 10.406, 2002)

discutidos a partir de sua divisão, requerem atenção nos pontos de aproximação, estranhamento e tensionamento que estabelecem entre si. Assim, quando é possível perceber repetições e construções ideológicas como essa forte presença de relações supostamente harmônicas, é interessante sublinhar a fim de refletir que processos essa reforma quer omitir.

Parece haver também uma relação entre o discurso do trabalho presente no texto do artigo com bases do discurso liberal, que se intensificaram e ampliaram com o neoliberalismo, e que sustentou em especial a cena inicial do capitalismo. Essa relação é chamada no contexto da ADC de interdiscursividade. Essa categoria interpretativa irá destinar atenção para os discursos e como eles se vinculam e se fundem. Essa categoria se relaciona mais fortemente com o significado representacional. Os discursos estão inevitavelmente articulados com posições sociais, interesses antagônicos e projetos particulares e de grupos, levando o pesquisador a refletir a relação entre esses discursos com a organização social e suas práticas. Percebendo as articulações discursivas, deve-se relacioná-las com os embates hegemônicos. Pontos como a articulação entre os discursos, além de marcas linguísticas como metáforas, presunções, relações semânticas, entre outros, podem se destacar (Fairclough, 2003; Resende & Ramalho, 2011). Quando o artigo utiliza a expressão “intervenção mínima” essa pode facilmente retomar os desenvolvimentos liberais clássicos que destacam a necessidade de uma intervenção mínima estatal sobre a vida dos sujeitos. No entanto, esse campo de intervenção mínima se mostrou insuficiente acarretando consequências como a superexploração do trabalho no século XIX. Parece também haver muita presunção no uso da tal “vontade coletiva”. Na história do Brasil, muitos são os eventos que podem demonstrar silenciamento da vontade coletiva e até mesmo violência frente a irrupção das resistências. Quais são as garantias que o país vem sustentando no respeito às vontades coletivas? Sendo assim, se o texto presume uma vontade coletiva, essa é a vontade de quem?

A vontade coletiva, ou seja, o desejo de grupo, independentemente desse grupo ser

clarificado ou nomeado, estará definindo os processos trabalhistas. É possível pensar que os autores da lei, incluindo poder legislativo e executivo se veem como sujeitos da vontade coletiva, já que foram eleitos como representantes do desejo da população. Logo, é possível perceber que além do discurso liberal/neoliberal, há o discurso governamental. Como esse aparato se organiza ao redor do sistema capitalista, com a exploração da força de trabalho por parte do empregador, o discurso capitalista necessariamente está envolvido. E obviamente, há também o discurso jurídico, que sustenta e estrutura a construção normativa da lei que regula essa relação. Portanto, com a leitura de dois artigos, já é possível estabelecer relações entre ordens discursivas que vão constituir as práticas sociais.

Segundo Fairclough (2012), uma ordem discursiva é “uma estruturação social da diferença semiótica, uma ordenação social particular das relações entre os vários modos de construir sentido, isto é, os diversos discursos e gêneros” (Fairclough, 2012, p. 310). Nessa interpelação de sentidos, alguns são dominantes, fortalecendo e estabelecendo distanciamento social e sustentando desigualdades, relações de poder ou até mesmo autoritarismos. A presença das ordens discursivas já foi destacada, prosseguiremos então nos concentrando nos sentidos dominantes.

Tabela 4 – Artigos 58, 58-A, 59, 59-A e 59-B

CLT anterior à promulgação da Reforma trabalhista (Decreto-Lei N° 5.452/43, 2017)	CLT posterior à promulgação da Reforma trabalhista de 2017 (Consolidação das Leis de Trabalho, 2018)
<p>Art. 58. A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.</p> <p>§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.</p> <p><i>(Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.243, de 19/6/2001)</i></p>	<p>Art. 58. A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.</p> <p>§ 1o Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de 5 (cinco) minutos, observado o limite máximo de 10 (dez) minutos diários.</p> <p>§ 2o <i>O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.</i></p>

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.243, de 19/6/2001)

§ 3º Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração. (Parágrafo acrescido pela Lei Complementar nº 123, de 14/12/2006)

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.

§ 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva. (Artigo acrescido pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001)

Art. 59. A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

§ 1º Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 20% (vinte por cento) superior à da hora normal. (Vide art. 7º, XVI da Constituição Federal de 1988)

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. (Parágrafo com redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001)

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da

§ 3o (Revogado)

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 6 (seis) horas suplementares semanais.

§ 1o O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 2o Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.

§ 3o As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

§ 4o Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a 26 (vinte e seis) horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3o, estando também limitadas a 6 (seis) horas suplementares semanais.

§ 5o As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

§ 6o É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

§ 7o As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação.

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1o A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

§ 2o Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

§ 3o Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2o e 5o deste artigo, o trabalhador terá direito

<p>rescisão. <i>(Parágrafo acrescido pela Lei n° 9.601, de 21/1/1998)</i></p> <p>§ 4º Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.</p> <p><i>(Parágrafo acrescido pela Medida Provisória n° 2.164-41, de 24/8/2001)</i></p>	<p><i>ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.</i></p> <p>§ 4o (Revogado)</p> <p>§ 5o O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de 6 (seis) meses.</p> <p>§ 6o É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.</p> <p>Art. 59-A. <i>Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.</i></p> <p><i>Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.</i></p> <p>Art. 59-B. <i>O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.</i></p> <p><i>Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.</i></p>
--	---

À frente, em um novo título, capítulo e seção ligadas a duração do trabalho, têm-se cinco artigos, sendo eles: Art. 58, Art. 58-A, Art. 59, Art. 59-A e Art. 59-B. Os cinco artigos tratam da jornada do trabalho e por isso, podem ser lidos e interpretados juntos a fim da sua proximidade e da forma como dialogam entre si. Anteriormente, na CLT, os artigos 59-A e 59B não existiam. No artigo 58, a hora normal do trabalho, a não ser excedida, eram oito horas diárias - há esclarecimentos sobre horas a não serem descontadas, além do tempo do empregado para chegar ao local de trabalho poder ser computado como jornada e fornecido pelo empregador, caso seja de difícil acesso ou não atendido pelo transporte público. No artigo 58-A, o regime de tempo parcial era estabelecido como não excedente a vinte cinco horas semanais,

sendo o salário pago proporcionalmente à essa jornada e a adoção desse regime deveria ser feita e manifestada para a empresa mediante negociação coletiva. Já no artigo 59, são tratadas as horas extras da duração normal do trabalho (não excedente a duas horas) e não deve haver prestação de horas extras àqueles trabalhadores que estão sob regime de tempo parcial. O que mais se distingue nesse conjunto de artigos é o leque de possibilidades e as ambiguidades abertas pelo seu novo texto. O que não está explícito, acaba se tornando possível quando abrem-se possibilidades não vetadas, permitindo desfechos que não estão previstos e podem beneficiar de forma assimétrica algum dos lados. (Consolidação das leis de trabalho, 2018). Na nova CLT, no artigo 58, parágrafo 2 é reafirmada a não responsabilidade do empregador pelo transporte, sendo que no texto anterior a reforma estava também colocada essa não responsabilidade, porém com o acréscimo de “[...] tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.243, de 19/6/2001)” (Decreto-Lei Nº 5.452/43, 2017, p. 10). Surge como questão sobre essas horas *in itinere*: estão à disposição ou não? As mudanças do artigo 59-A serão mais bem destrinchadas para a análise. Em seu texto, afirma

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação (Consolidação das leis de trabalho, 2018, pp. 25 e 26, grifos da autora).

A opção pela palavra “facultado” na relação entre as partes pode ser pensada articulada com todo o entendimento histórico e teórico, já que, se o campo do trabalho é marcado por uma desigualdade entre as forças, ou seja, empregador e empregado, será mesmo possível entender que algo será facultado entre ambos pelo acordo individual escrito como a nova escrita sugere?

O artigo parece contradizer todo o intuito de uma regulação trabalhista ao desenvolver

um conjunto de artigos que coloca no plano individual a decisão pelo tempo trabalhado, algo que é importante dizer, a própria constituição do país busca também regular. Novamente, agora conversando com os artigos-texto presentes na introdução, o discurso da liberdade e igualdade retoma a fim de falsear relações antagônicas como pacíficas e isentas de conflitos ou tensões.

Destaca-se, com relação a intertextualidade, a forte presença e existência de referências a leis complementares, medidas provisórias, a própria constituição do nosso país durante não apenas esse conjunto de artigos, mas durante toda a CLT. É possível refletir que, se por um lado, é um ponto positivo, pois clarifica e orienta o leitor, por outro, surge como questionamento o quão próximos somos realmente das construções legislativas que regulam o país em que vivemos. Como realmente é, na prática, a nossa relação com os textos legislativos? Conhecemos e temos espaços de ensinamento e aproximação com nossas normativas? São questões que pensando a fundo, podem estar na base das organizações sociais e conseqüentemente, na manutenção de desigualdades, pois aqueles que conseguem compreender a estruturação dessas normativas, acabam obtendo vantagens e privilégios sobre os demais.

Tabela 5 – Artigos 75-A, 75-B, 75-C, 75-D e 75-E

CLT anterior à promulgação da Reforma trabalhista (Decreto-Lei N° 5.452/43, 2017)	CLT posterior à promulgação da Reforma trabalhista de 2017 (Consolidação das Leis de Trabalho, 2018)
	<p><i>Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.</i></p> <p><i>Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.</i> <i>Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.</i></p> <p><i>Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas</i></p>

	<p><i>pelo empregado.</i></p> <p><i>§ 1o Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.</i></p> <p><i>§ 2o Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.</i></p> <p>Art. 75-D. <i>As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.</i></p> <p><i>Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.</i></p> <p>Art. 75-E. <i>O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.</i></p> <p><i>Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.</i></p>
--	--

O conjunto de artigos 75-A, 75-B, 75-C, 75-D e 75-E é um capítulo totalmente novo, o Capítulo II-A Do Teletrabalho. Esse grupo irá buscar regulamentar o trabalho conhecido popularmente como *home office*, o trabalho realizado em inteiramente ou em grande parte na residência do empregado. O artigo 75-B define o teletrabalho como

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo (Consolidação das leis de trabalho, 2018, p. 29)

Em seguida, os artigos explicam os modos de funcionamento da relação empregador/empregado nesse “novo” trabalho mediado por tecnologias e informação. O trecho do artigo 75-C coloca “A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão

realizadas pelo empregado” (Consolidação das leis do trabalho, 2018, p. 29, grifos da autora) e o parágrafo seguinte afirma que com um “mútuo acordo” (Consolidação das leis do trabalho, 2018, p. 29) é possível o trabalho ser alterado para o regime presencial. O artigo 75-D afirma que “a responsabilidade de aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária” (Consolidação das leis do trabalho, 2018, p. 29, grifos da autora) será do empregado, cabendo a ele os custos destes equipamentos corroborados por um contrato escrito. O artigo 75-E finaliza a seção mencionando que deverá o empregador “instruir os empregados” (Consolidação das leis do trabalho, 2018, p. 29) sobre precauções e cuidados com doenças e acidentes de trabalho, devendo o empregado assinar um termo de responsabilidade afirmando que seguirá as instruções do empregador (Consolidação das leis do trabalho, 2018).

A principal questão sobre esses artigos é como será realizado o acompanhamento dessas instruções e relações de trabalho. Mais uma vez, o texto nega os conflitos e possíveis tensionamentos existentes em uma relação contratual e não somente, também humana. Ainda que exista a internet como novo instrumento-sujeito entre essas relações, a dignidade humana ainda deve ser cuidada e acompanhada por um aparato jurídico-estatal. As ordens discursivas favorecem a culpabilização do trabalhador e a desresponsabilização do empregador ao abrir brechas para que orientações sobre doenças e acidentes de trabalho sejam mera “instrução”.

Tabela 6 – Artigos 442, 442-A, 442-B, 443 e 452-A

CLT anterior à promulgação da Reforma trabalhista (Decreto-Lei N° 5.452/43, 2017)	CLT posterior à promulgação da Reforma trabalhista de 2017 (Consolidação das Leis de Trabalho, 2018)
<p>Art. 442. Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.</p> <p>Parágrafo único. Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela. (<u>Parágrafo único acrescido pela Lei n° 8.949, de 9/12/1994</u>)</p>	<p>Art. 442. Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.</p> <p>Parágrafo único. Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.</p>

Art. 442-A. Para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade. *(Artigo acrescido pela Lei nº 11.644, de 10/3/2008)*

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§ 1º Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. *(Parágrafo único transformado em § 1º pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

§ 2º O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
de atividades empresariais de caráter transitório;
de contrato de experiência. *(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

Art. 452. Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 6 (seis) meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

Art. 442-A. Para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade.

Art. 442-B. *A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.*

§ 1º *É vedada a celebração de cláusula de exclusividade no contrato previsto no caput.*

§ 2º *Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3º o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços.*

§ 3º *O autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo.*

§ 4º *Fica garantida ao autônomo a possibilidade de recusa de realizar atividade demandada pelo contratante, garantida a aplicação de cláusula de penalidade prevista em contrato.*

§ 5º *Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, desde que cumpridos os requisitos do caput, não possuirão a qualidade de empregado prevista no art. 3º.*

§ 6º *Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício*

§ 7º *O disposto no caput se aplica ao autônomo, ainda que exerça atividade relacionada ao negócio da empresa contratante.*

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

§ 1º Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

§ 2º O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
de atividades empresariais de caráter transitório;
de contrato de experiência.

§ 3º *Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual 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.

Art. 452-A. *O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterá:*

– identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;

– valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observado o disposto no § 12; e

– o local e o prazo para o pagamento da remuneração.

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de vinte e quatro horas para responder ao chamado, presumida, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º (Revogado)

§ 5º (Revogado)

§ 6º Na data acordada para o pagamento, observado o disposto no § 11, o empregado receberá, de imediato, as seguintes parcelas:

– remuneração;

– férias proporcionais com acréscimo de um terço;

– décimo terceiro salário proporcional; IV – repouso semanal remunerado; e

V – adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º (Revogado)

§ 10. O empregado, mediante prévio acordo com o empregador, poderá usufruir suas férias em até três períodos, nos termos dos § 1º e § 2º do art. 134.

§ 11. Na hipótese de o período de convocação exceder um mês, o pagamento das parcelas a que se referem o § 6º não poderá ser estipulado por período superior a um mês, contado a partir do primeiro dia do período de prestação de serviço.

§ 12. O valor previsto no inciso II do caput não será inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função.

	<p><i>§ 13. Para os fins do disposto neste artigo, o auxílio-doença será devido ao segurado da Previdência Social a partir da data do início da incapacidade, vedada a aplicação do disposto</i></p> <p><i>§ 3º do art. 60 da Lei nº 8.213, de 1991.</i></p> <p><i>§ 14. O salário-maternidade será pago diretamente pela Previdência Social, nos termos do disposto no § 3º do art. 72 da Lei nº 8.213, de 1991.</i></p> <p><i>§ 15. Constatada a prestação dos serviços pelo empregado, estarão satisfeitos os prazos previstos nos § 1º e § 2º.</i></p>
--	--

Os artigos 442, 442-A, 442-B, 443 e 452-A estão localizados no documento no Título IV – Do Contrato Individual do Trabalho e serão normativas a serem respeitadas na firmação do contrato do trabalhador. Anteriormente, a relação de trabalho explicitada era a de emprego, firmada por meio do contrato individual de trabalho. O artigo 442 define que o “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego” (Decreto-Lei N° 5.452/43, 2017, p. 75), sendo as principais edições da nova lei, o incremento dos artigos 442-B, o terceiro parágrafo do artigo 443 e o artigo 452-A. O primeiro adiciona na lei a contratação do autônomo, legalizando a diferenciação entre o trabalhador autônomo¹⁵ e o trabalhador empregado, como está definido no artigo 3 da CLT. Já os artigos 443 e 452-A abordam e adicionam uma nova categoria de trabalho: o trabalhador intermitente¹⁶, afirmando o intermitente como “o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade [...]”(Consolidação das leis de trabalho, 2018, pp. 69 e 70). Desse modo, o artigo 452-A explicita que o trabalhador deverá ser convocado com três dias de antecedência, tendo o

¹⁵ Para o Dossiê Reforma Trabalhista (Galvão, 2017), o trabalho autônomo, da forma como a CLT coloca, explicita essa modalidade como não emprego, provocando a legalização da pejotização do trabalhador e anulação de direitos previstos na CLT, desorganizando o mercado formal de trabalho.

¹⁶ Segundo o Dossiê Reforma Trabalhista (Galvão, 2017), o contrato intermitente, referido também como contrato de zero hora, é uma demanda antiga do setor de comércio e serviços e mantém o trabalhador subordinado ao contratante, regularizando a prestação de serviços sem continuidade, não havendo nenhuma limitação no texto, podendo os empregadores pagar somente as horas trabalhadas com completa liberdade, ao invés de firmar uma jornada.

empregado um dia útil para dar sua resposta. Alguns dos pontos mais relevantes desse artigo incluem que o acordo deverá ser feito por escrito, o trabalhador receberá por hora de trabalho ou no fim do dia, além das verbas decorrentes deste trabalho assim como os outros empregados. O aspecto mais problematizado sobre essa nova forma de trabalho é a falta de limites presente na contratação destes intermitentes, podendo eles serem colocados nas estatísticas como trabalhadores empregados, além do período de inatividade não ser considerado como prestação de serviços, sendo então uma forma de trabalho extremamente insegura e precária.

Tabela 7 – Artigos 477, 477-A, 477-B e 484-A

CLT anterior à promulgação da Reforma trabalhista (Decreto-Lei Nº 5.452/43, 2017)	CLT posterior à promulgação da Reforma trabalhista de 2017 (Consolidação das Leis de Trabalho, 2018)
<p>Art. 477. É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa. <u>(“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970)</u></p> <p>§ 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. <u>(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970)</u></p> <p>§ 2º O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas. <u>(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970)</u></p> <p>§ 3º Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência será prestada pelo Representante do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento destes, pelo Juiz de Paz. <u>(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970)</u></p> <p>§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado no ato da homologação da rescisão do contato de trabalho, em dinheiro ou em cheque visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento</p>	<p>Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.</p> <p>§ 1º (Revogado)</p> <p>§ 2º O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas.</p> <p>§ 3º (Revogado)</p> <p>§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado:</p> <ul style="list-style-type: none"> – em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou – em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto. <p>§ 5º Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado.</p> <p>§ 6º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato. (Revogada); (Revogada).</p> <p>§ 7º (Revogado)</p>

<p>somente poderá ser feito em dinheiro. <i>(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970)</i></p> <p>§ 5º Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado. <i>(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970)</i></p> <p>§ 6º O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos: até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso-prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento. <i>(Parágrafo acrescido pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989)</i></p> <p>§ 7º O ato da assistência na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador. <i>(Parágrafo acrescido pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989)</i></p> <p>§ 8º A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora. <i>(Parágrafo acrescido pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989)</i></p> <p>§ 9º <i>(VETADO na Lei nº 7.855, de 24/10/1989)</i></p>	<p>§ 8º A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.</p> <p>§ 10. <i>A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, nas hipóteses legais, desde que a comunicação prevista no caput deste artigo tenha sido realizada.</i></p> <p>Art. 477-A. <i>As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.</i></p> <p>Art. 477-B. <i>Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.</i></p> <p>Art. 484-A. <i>O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas: I – por metade: o aviso prévio, se indenizado; e a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990; II – na integralidade, as demais verbas trabalhistas.</i></p> <p>§ 1º <i>A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.</i></p> <p>§ 2º <i>A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.</i></p>
---	--

Mais adiante, no Capítulo V – Da Rescisão os artigos 477, 477-A, 477-B e 484-A tratam do encerramento do contrato de trabalho e foram modificados. A estrutura anterior, na CLT antiga, instituía uma série de garantias do momento de desligamento na relação de

emprego, além de definir bem todo o processo, como os tempos de serviço, órgãos importantes, entre outros. O que será mais destacado aqui é a retirada do parágrafo 1 do artigo 477 e adição do artigo 484-A, ainda que os outros artigos dialoguem fortemente com esses e auxiliem em uma compreensão total. O parágrafo retirado continha a necessidade da presença da assistência do sindicato na rescisão dos trabalhadores com mais de um ano de trabalho. O que se pode discutir sobre essa retirada é a ausência de um ator importante no fortalecimento do entendimento do trabalhador sobre a legislação. Em suma, será facilitada a confusão para esse trabalhador que poderá ter total falta de conhecimento sobre o processo legal frente a um empregador que pode satisfazer de todo um aparato legal a sua disposição. No artigo 484-A, uma nova modalidade no encerramento do contrato é adicionada, sendo ela a de um acordo entre empregador e empregado, com o recebimento pela metade das verbas trabalhistas e extinção do ingresso no Seguro-Desemprego. Claro que se realmente for vantajoso para ambos, à primeira vista parece uma ótima opção, porém existem outras questões. Primeiramente, o empregado pode não se interessar por essa “parceria” e ser pressionado pelo empregador, estando sujeito a dano moral ou assédio para aceitar essa modalidade ao invés da demissão sem a justa causa, em que receberia suas verbas na totalidade, além do Seguro-Desemprego. A ausência desse direito o expõe a procura de um novo emprego em um mercado de trabalho sem garantias e com alto índice de desemprego (Consolidação das leis de trabalho, 2018).

Novamente, no diálogo desses artigos com os anteriores, a ideia romântica de liberdade, em que trabalhadores e empregadores vão harmonicamente decidir uma possibilidade viável para ambos, prevalece. E caso haja conflitos, quem intervém para mediar a situação? A normativa se isenta, se retira como ator social no mundo trabalhista.

Tabela 8 – Artigos 510-A, 510-B, 510-C, 510-D e 510-E

CLT anterior à promulgação da Reforma trabalhista (Decreto-Lei Nº 5.452/43, 2017)	CLT posterior à promulgação da Reforma trabalhista de 2017 (Consolidação das Leis de Trabalho, 2018)
--	---

Art. 510-A. *Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.*

§ 1º *A comissão será composta:*

- *nas empresas com mais de 200 (duzentos) e até 3.000 (três mil) empregados, por três membros;*
- *nas empresas com mais de 3.000 (três mil) e até 5.000 (cinco mil) empregados, por 5 (cinco) membros;*
- *nas empresas com mais de 5.000 (cinco mil) empregados, por 7 (sete) membros.*

§ 2º *No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal, na mesma forma estabelecida no § 1º deste artigo.*

Art. 510-B. *A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:*

- *representar os empregados perante a administração da empresa;*
- *aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;*
- *promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;*
- *buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;*
- *assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;*
- *encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;*
- *acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.*

§ 1º *As decisões da comissão de representantes dos empregados serão sempre colegiadas, observada a maioria simples.*

§ 2º *A comissão organizará sua atuação de forma independente.*

Art. 510-C. *A eleição será convocada, com antecedência mínima de trinta dias, contados do término do mandato anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura.*

§ 1º *Será formada comissão eleitoral, integrada por 5 (cinco) empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo*

eleitoral, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria.

§ 2º Os empregados da empresa poderão candidatar-se, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado.

§ 3º Serão eleitos membros da comissão de representantes dos empregados os candidatos mais votados, em votação secreta, vedado o voto por representação.

§ 4º A comissão tomará posse no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior.

§ 5º Se não houver candidatos suficientes, a comissão de representantes dos empregados poderá ser formada com número de membros inferior ao previsto no art. 510-A desta Consolidação.

§ 6º Se não houver registro de candidatura, será lavrada ata e convocada nova eleição no prazo de um ano.

Art. 510-D. *O mandato dos membros da comissão de representantes dos empregados será de um ano.*

§ 1º O membro que houver exercido a função de representante dos empregados na comissão não poderá ser candidato nos dois períodos subsequentes.

§ 2º O mandato de membro de comissão de representantes dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções.

§ 3º Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

§ 4º Os documentos referentes ao processo eleitoral devem ser emitidos em duas vias, as quais permanecerão sob a guarda dos empregados e da empresa pelo prazo de 5 (cinco) anos, à disposição para consulta de qualquer trabalhador interessado, do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho.

Art. 510-E. *A comissão de representantes dos empregados não substituirá a função do sindicato de defender os direitos e os interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, hipótese em que será obrigatória a participação dos sindicatos em negociações coletivas de trabalho, nos termos do incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição.*

--	--

O próximo conjunto de artigos foram os considerados mais interessantes, pois são menos abordados dentro dos artigos e temas jurídicos que foram lidos pela pesquisadora. Na nova legislação o Título VI -A – Da representação dos empregados, com os artigos 510-A, 510-B, 510-C, 510-D e 510-E (Consolidação das leis de trabalho, 2018), sendo esses originais, quer dizer, não estavam presentes na legislação antiga. Todos esses artigos irão se desdobrar sobre um processo eleitoral a ser realizado em empresas com mais de duzentos empregados para a representação dos trabalhadores. Como questão, se estabelece se essa representação não seria já o lugar dos sindicatos, muito enfraquecidos pela nova legislação, quer dizer, a organização historicamente criada e responsável por mediar, fortalecer e representar os trabalhadores é diminuída a fim de uma nova possível representação, esta realizada dentro da própria empresa.

Alguns problemas possíveis dessa nova forma de organização é a série de normativas colocadas na lei, que lembra muito os valores presentes e desenvolvidos dentro da organização. Toda uma série de comportamentos a serem seguidos, pouco combativos e muito morais. No parágrafo 1 do artigo 510-B está que essa atuação será independente, porém qual a garantia de que a empresa e empregadores não usarão de sua posição como detentores dos meios para o controle?

Outro ponto que chamou muita atenção está no artigo 510-D

Art. 510-D. O mandato dos membros da comissão de representantes dos empregados será de um ano.

§1º O membro que houver exercido a função de representante dos empregados na comissão não poderá ser candidato nos dois períodos subsequentes (Consolidação das leis de trabalho, 2018, p. 83).

O que se coloca nesses novos artigos é o estabelecimento de uma organização de

funcionários paralela, desqualificando sindicatos que possuam experiência e advogados da área, por um período extremamente curto de tempo, entendendo o quanto o campo de direito e do direito do trabalho requer estudo e compreensão, porém na nova legislação sendo um ano e não podendo exercer por dois períodos subsequentes, limitando aqueles que podem vir a exercer de forma importante esse papel.

Esse discurso enfraquece significativamente o caráter coletivo do trabalho, relacionando-se bem com os ideais neoliberais de momentaneidade, a falsa liberdade que precariza trabalhadores e os coloca a mercê do mercado. A criação desses artigos foi interpretada como estratégia de manipulação e dominação, na qual disfarça a presença de representação, porém com poucas possibilidades de combatividade.

Tabela 9 – Artigos 611 e 611-A

CLT anterior à promulgação da Reforma trabalhista (Decreto-Lei Nº 5.452/43, 2017)	CLT posterior à promulgação da Reforma trabalhista de 2017 (Consolidação das Leis de Trabalho, 2018)
<p>Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais do trabalho. <i>(Vide art. 8º, VI da Constituição Federal de 1988)</i></p> <p>§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.</p> <p>§ 2º As Federações e, na falta destas, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações. <i>(Artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)</i></p>	<p>Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.</p> <p>§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.</p> <p>§ 2º As Federações e, na falta destas, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações.</p> <p>Art. 611-A. <i>A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:</i></p> <p>– pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;</p>

	<ul style="list-style-type: none"> – banco de horas anual; – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; – adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015; – plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; – regulamento empresarial; – representante dos trabalhadores no local de trabalho; – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; – modalidade de registro de jornada de trabalho; – troca do dia de feriado; – enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; – (Revogado); – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; – participação nos lucros ou resultados da empresa. <p>§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.</p> <p>§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.</p> <p>§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.</p> <p>§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.</p> <p>§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho participarão, como litisconsortes necessários, em</p>
--	---

	<i>ação coletiva que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos, vedada a apreciação por ação individual.</i>
--	--

No Título VI – Convenções Coletivas de Trabalho, esta é definida no artigo 611 como “o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos das categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho” (Decreto-Lei N° 5.452/43, 2017, p. 117). A principal mudança que envolve as convenções coletivas e talvez uma das mais abordadas pelos defensores e críticos da Reforma Trabalhista está no artigo 611-A que afirma

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros dispuserem sobre [...] (Consolidação das leis de trabalho, 2018, p. 105, grifos da autora).

Posteriormente, a nova Reforma discorre sobre aspectos constitutivos das relações de trabalho como jornada, banco de horas, intervalo, Programa Seguro-Desemprego, teletrabalho, regulamentos, remuneração, questões ligadas a insalubridade, descanso, prêmios de incentivo e participação em lucros e resultados organizacionais. O uso da palavra prevalência se torna central dentro da construção gramatical do artigo. O que é acordado agora prevalece sobre a lei, lei que em seu conjunto organiza o mundo social em que vivem os trabalhadores e os resguarda frente a desigualdade componente nas relações de trabalho. Vale destaque que a palavra prevalência, apesar de seu uso corriqueiro como sobreposição, está presente na literatura epidemiológica, explicada por Ruffino Netto (1973), a prevalência instantânea (pt) de uma doença é uma função da incidência (i) e da duração média (d) da doença.

Não é gratuito que a nova Reforma se popularizou muito no senso comum com destaque no “acordado prevalece sobre o legislado”. É quase como um resumo intertextual e interdiscursivo do que é a Reforma e do que ela sustenta. No campo da intertextualidade, reitera o campo livre de regulação, alinhado a ideia de liberdade e interesses de grupos dominantes

prevalecendo, e no campo da interdiscursividade, articula discursos capitalistas, neoliberais e jurídicos a fim da construção de práticas sociais padecedoras para trabalhadores. Sua promulgação como lei significa a regulação da falta de regulação, a liberdade não só para o trabalhador, mas também para a precarização.

Tabela 10 – Artigos 790, 790-A e 790-B

CLT anterior à promulgação da Reforma trabalhista (Decreto-Lei Nº 5.452/43, 2017)	CLT posterior à promulgação da Reforma trabalhista de 2017 (Consolidação das Leis de Trabalho, 2018)
<p>Art. 790. Nas Varas do Trabalho, nos Juízos de Direito, nos Tribunais e no Tribunal Superior do Trabalho, a forma de pagamento das custas e emolumentos obedecerá às instruções que serão expedidas pelo Tribunal Superior do Trabalho. <i>(“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 10.537, de 27/8/2002, publicada no DOU de 28/8/2002, em vigor 30 dias após a publicação)</i></p> <p>§ 1º Tratando-se de empregado que não tenha obtido o benefício da justiça gratuita, ou isenção de custas, o sindicato que houver intervindo no processo responderá solidariamente pelo pagamento das custas devidas. <i>(Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.537, de 27/8/2002, publicada no DOU de 28/8/2002, em vigor 30 dias após a publicação)</i></p> <p>§ 2º No caso de não-pagamento das custas, far-se-á execução da respectiva importância, segundo o procedimento estabelecido no Capítulo V deste Título. <i>(Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.537, de 27/8/2002, publicada no DOU de 28/8/2002, em vigor 30 dias após a publicação)</i></p> <p>§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ou declararem, sob as penas da lei, que não estão em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família. <i>(Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.537, de 27/8/2002, publicada no DOU de 28/8/2002, em vigor 30 dias após a publicação)</i></p> <p>Art. 790-A. São isentos do pagamento de custas, além dos beneficiários de justiça gratuita:</p> <p>I – a União, os Estados, o Distrito Federal, os Municípios e respectivas autarquias e fundações públicas federais, estaduais ou municipais que não explorem atividade econômica;</p> <p>II - o Ministério Público do Trabalho.</p> <p>Parágrafo único. A isenção prevista neste artigo não alcança as entidades fiscalizadoras do exercício profissional, nem exime as pessoas jurídicas referidas</p>	<p>Art. 790. Nas Varas do Trabalho, nos Juízos de Direito, nos Tribunais e no Tribunal Superior do Trabalho, a forma de pagamento das custas e emolumentos obedecerá às instruções que serão expedidas pelo Tribunal Superior do Trabalho.</p> <p>§ 1º Tratando-se de empregado que não tenha obtido o benefício da justiça gratuita, ou isenção de custas, o sindicato que houver intervindo no processo responderá solidariamente pelo pagamento das custas devidas.</p> <p>§ 2º No caso de não pagamento das custas, far-se-á execução da respectiva importância, segundo o procedimento estabelecido no Capítulo V deste Título.</p> <p>§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e Presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.</p> <p>§ 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.</p> <p>Art. 790-A. São isentos do pagamento de custas, além dos beneficiários de justiça gratuita:</p> <p>I – a União, os Estados, o Distrito Federal, os Municípios e respectivas autarquias e fundações públicas federais, estaduais ou municipais que não explorem atividade econômica;</p> <p>II – o Ministério Público do Trabalho.</p> <p>Parágrafo único. A isenção prevista neste artigo não alcança as entidades fiscalizadoras do exercício profissional, nem exime as pessoas jurídicas referidas no inciso I da obrigação de reembolsar as despesas judiciais realizadas pela parte vencedora.</p> <p>Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda</p>

<p>no inciso I da obrigação de reembolsar as despesas judiciais realizadas pela parte vencedora. <u><i>(Artigo acrescido pela Lei nº 10.537, de 27/8/2002, publicada no DOU de 28/8/2002, em vigor 30 dias após a publicação)</i></u></p> <p>Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, salvo se beneficiária de justiça gratuita. <u><i>(Artigo acrescido pela Lei nº 10.537, de 27/8/2002, publicada no DOU de 28/8/2002, em vigor 30 dias após a publicação)</i></u></p> <p>Juízo, ou escrivão do cível, a reclamação será, preliminarmente, sujeita a distribuição, na forma do disposto no Capítulo II, Seção II, deste Título.</p>	<p>que beneficiária da justiça gratuita.</p> <p>§ 1º Ao fixar o valor dos honorários periciais, o juízo deverá respeitar o limite máximo estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.</p> <p>§ 2º O juízo poderá deferir parcelamento dos honorários periciais.</p> <p>§ 3º O juízo não poderá exigir adiantamento de valores para realização de perícias.</p> <p>§ 4º Somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa referida no caput, ainda que em outro processo, a União responderá pelo encargo.</p>
---	---

Por fim, o último agrupamento de artigos a ser trabalhado são os artigos 790, 790-A e 790-B. Esses são artigos que desenvolvem sobre as formas de pagamento dos processos judiciais e a questão da justiça gratuita. No processo de análise, foi o conjunto de artigos mais complexos, por abordarem bastante não só questões jurídicas, mas também o pagamento dos honorários. Entende-se como relevante a presença deles aqui, pois fazem parte de uma discussão maior. No campo da psicologia e das ciências humanas como um todo, muito se demanda (com razão) a saúde e a educação pública de qualidade, porém menos se fala sobre o campo jurídico e a elitização que o atravessa. Nesse sentido, a legislação antiga previa maiores possibilidades de acesso no benefício da justiça gratuita. O terceiro parágrafo do artigo 790 foi modificado no valor da possibilidade do benefício, dificultando ao passar de “salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ou declararem, sob as penas da lei, que não estão em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família” (Decreto-Lei Nº 5.452/43, 2017, p. 161) para “àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social” (Consolidação das leis de trabalho, 2018, p. 131). Adicionou-se também um parágrafo quatro, solicitando que seja comprovado a insuficiência dos recursos para pagamento de custas do processo. Desta maneira, entraves vão sendo colocados para aquele trabalhador de classes

mais inferiores. Isso se fortalece no artigo 790-B, quando mesmo os beneficiários da justiça gratuita, na atual CLT, devem arcar com os custos dos honorários periciais, sendo que anteriormente, estavam isentos.

A Reforma, em toda sua trajetória, pretende legislar o não legislado, e quando aborda os casos que podem eventualmente ser debatidos no campo da justiça, também se torna mais cara, afastando aquele trabalhador mais empobrecido de fazer valer seus direitos. Partindo para uma leitura do todo, fica a sensação de uma Reforma ampla, cujo texto supõe sobre um campo pacífico e sem grandes problemáticas.

Durante a análise, irrompem dois protagonistas: empregado e empregador. Ainda que o contexto social busque modificar nomenclaturas, com do lado do empregador, surgindo a imagem do empreendedor, e do lado do empregado, a imagem de um colaborador (Padilha, 2015), construindo toda uma roupagem que indica que a relação pode e deve ser de parceria. No entanto, para a lei, ainda que se afirme sua intenção mais associada a um momento novo, mais moderno e atualizado, ainda são eles, empregador e empregado, os protagonistas. Não é o empreendedor ou o colaborador, mas sim aquele que detém meios e por isso compra a força de trabalho do sujeito que a vende.

A disponibilidade dos documentos e o acesso amplo foram essenciais na condução desta pesquisa. No entanto, o discurso oficial necessita de reflexão crítica. Ainda que se disponibilizem os conteúdos e se utilize de um manual de conduta na organização legislativa (Brasil, 2018), surge como questão como a grande população se relaciona com eles. É possível uma compreensão de forma mínima? A soma entre normativas e linguajar jurídico na prática dificulta a compreensão de garantias e deveres de suma importância para a existência dentro de um Estado de Direito. Essa é uma questão que pode ser muito mais desenvolvida por meio de um trabalho historiográfico, ou uma investigação no campo da educação, porém pareceu importante declarar o estranhamento da pesquisadora quando se viu de frente com o mundo das

leis.

O texto assume como tempo diversas vezes o modo verbal indicativo e tempo verbal do futuro do presente, bem como a própria vivência das relações de trabalho, que se vê nesse jogo entre aquilo que está e aquilo que pode vir a ser. No mundo do trabalho, aquilo que está no presente é constantemente marcado como passado a ser algo diferente para o futuro.

A Reforma parece colocar-se a todo momento como harmônica, excluindo vozes polêmicas, a presença das conflitivas, ainda que o mundo das leis trabalhe justamente com a resolução de conflitos humanos. Em toda a análise surgiu como questionamento quais são seus embasamentos, visto que não se demonstra nenhum indício explícito de tomada de posição, pelo contrário, busca-se o tempo todo a harmonia. Porém, quando utiliza termos como “vontade coletiva” pode-se pensar com que valores essa vontade se alinha. Que vontades têm a “vontade coletiva”?

A pesquisa faz pensar que as vontades que estão dispostas articulam-se com as tendências atuais, como por exemplo a expansão neoliberal (Anderson, 1995; Klein, 2007; Filgueiras, 2006), as narrativas do pós-moderno (Giddens, 1991, 2002; Lipovetsky, 2000, 2005; Bauman, 2001, 2005; Harvey, 1993) e o crescimento da Economia de Compartilhamento (Slee, 2017). Dentro dessas correntes, estão colocados temas como a crescente individualização, a exacerbação das identidades, o enfraquecimento do sentimento de pertença e coletividade, fragmentação de laços e até mesmo o sofrimento psíquico crescente por meio de doenças como ansiedade e depressão.

Nessa constante de negação conflitiva, surge também como pergunta: E quando não se tem acordo? A Reforma, quando propõe parceria e harmonia, silenciando a possibilidade de discordâncias, acaba negando a história do próprio documento a que recorre, no caso a Consolidação das Leis de Trabalho, possibilitando refletir que quando a CLT surge, visando resolver as problemáticas, assume que elas existem, no entanto se a Reforma é construída

negando as questões, qual seu uso real então? Nessa toada, parece que os problemas do mundo do trabalho já estão resolvidos, sendo que a própria necessidade de se fazer uma Reforma indica a existência de problemas.

Todas as análises sobre o novo mundo do trabalho dos autores pós-modernos apresentam pontos válidos, realmente há em jogo novas formas de trabalho e, conseqüentemente, novas visões sobre ele. No entanto, a crítica de Wood (1995) faz sentido quando devolve como problemática o número de miséria e desigualdade ainda presente, em especial em um país subdesenvolvido.

A ADC (Fairclough, 1989; 2001; 2003; 2012), permitiu um olhar importante para o diálogo entre os artigos da Reforma que vão por essa negação implícita de conflitos. Tais artigos sinalizam a proteção, negociação e coletividade/coletivo, mas até nesse sentido busca ser implícita, não as explicitando como princípios. A ordem discursiva caminha para uma desresponsabilização em um documento cuja função deve ser atribuir responsabilidades. Visualizou-se na Reforma a formação dessa ordem discursiva que chamaremos aqui do mais-moderno. Não se defenderá o “pós-moderno”, mas o “mais”, pois os discursos vêm não no sentido de um após aquilo que já se foi, mas sempre de um mais, de algo maior, de um trabalho maior e melhor que parece nunca se concluir e que na realidade, acredita-se aqui que nem se deseja realmente algo completo. O mais-moderno trabalha justamente com a fantasia e imaginário sobre onde se pode chegar, o que se pode conseguir ao ser um empreendedor ou colaborador. Desse modo, a Reforma não irá se posicionar a fim de quebrar essa expectativa, a fim de se colocar como responsável do que pode vir a dar errado. Se o documento passa a assumir de forma enfática que empregadores podem e vão se apropriar da força de trabalho, ou se aproveitar da condição de subordinação do outro, o sonho da parceria se desfaz. Essa ordem acaba por causar um abandono desses trabalhadores, largados à mercê dos aplicativos e tecnologias.

5.3 O sentido da Reforma trabalhista de 2017

Toda a construção da pesquisa, das leituras à análise e discussão, conduziu para a reflexão de qual sentido assume a Reforma trabalhista de 2017. A Reforma pode ser interpretada como um resultado descritivo das vivências no trabalho, um texto organizador das relações trabalhistas existentes e consolidadas por uma visão capitalista, recheada de uma ideologia do progresso. O seu trabalho documental se associa a uma ideia neoliberal de “resolver problemas”, no caso problemas advindos da relação entre empregadores e empregados. Entretanto, se antes estava uma assimetria, como explicam Manus (2011) e Nascimento (2009), que conduz ao estabelecimento das leis sobre o trabalho a fim de equilibrar a relação, novamente, retorna-se a uma assimetria.

Essa assimetria irá arraigar-se na subjetividade dos sujeitos, algo que pode ser visualizado na epígrafe desse texto, quando Fabiano, personagem de “Vidas Secas” de Graciliano Ramos (2006), ainda que em realidade distante dos dias atuais, expõe a conformidade e incredulidade de sua vida frente aos homens que querem tomar tudo. Nesse ponto, está o fenômeno a ser trabalhado pela psicologia social, o sujeito individualizado, destoadado do coletivo, que passa a enfrentar a miséria do mundo sozinho e não compreende que pode e deve conter direitos, que passa a ver a si mesmo como resto, sem alternativas possíveis. Provavelmente, as investigações começadas e futuras em psicologia social irão permitir olhares justamente para esse novo mundo de significado e sentido, as vivências desse indivíduo na consolidação desse cenário que a lei regula e concretiza. A Reforma faz parte de um escopo de narrativas, que se materializa por meio das palavras organizadas em um texto, que compõe uma comunicação discursiva. A leitura de

Volóchinov (2018) auxilia quando o autor afirma “[...] a classificação das formas do enunciado deve apoiar-se na classificação das formas de comunicação discursiva. Já essas

formas são inteiramente determinadas pelas relações de trabalho e pelo regime sociopolítico” (Volóchinov, 2918, p. 109). Mais adiante, uma das considerações realizadas é a de que para acompanharmos o processo dialético de mudança nas bases da superestrutura, devemos nos atentar justamente para o signo verbal. Portanto, esse texto que faz parte do campo da história, busca des-historicizar, apagando os conflitos que permitiram a regulamentação do trabalho. O intuito é orientado pelo discurso de linearidade, a ideia do “progresso”, da “modernização” das relações, da “solução de problemas” que na realidade busca apagar os problemas, como se desse modo, eles não mais existissem. A autoria, apesar do texto vir de uma voz oficial, está no empresariado, que se fortaleceu no campo social e colocou na reforma essa tentativa – no caso, bem-sucedida – de modificar as relações que anteriormente buscavam uma concordância para os dois lados. No atual momento, sinaliza para a assimetria, retornando aos tempos anteriores para se “modernizar”, utilizando-se, no entanto, de um discurso de simetria e harmonia.

A Reforma só deve ser pensada e discutida quando compreendida como enunciado concreto, como parte da história e com natureza dialógica, um enunciado que responde a outros que estiveram antes dele. Dessa forma, a compreensão da Reforma trabalhista de 2017 deve estar acompanhada do conhecimento sobre o passado, para assim se desenvolver uma noção de como ela codificará as relações futuras e promoverá um mundo discursivo que se reverterá em práticas sociais e relações diferentes, influenciando e modificando o mundo do trabalho para certa direção. O trabalhador estará diante da situação, na esfera cotidiana e psicológica, precisando reorganizar suas estratégias e manejos, algo a ser também considerado pela ótica da psicologia social, por meio de seus profissionais atuando nesse exacerbado mundo da precarização e suas implicações.

Duas notícias do jornal El país sintetizam um pouco desse “novo” mundo. A primeira “Emprego tem leve melhora e mais vagas com carteira assinada, mas informais superam e desafiam recuperação” relata pesquisa realizada pelo IBGE sobre a taxa de desemprego no ano

de 2019. Os dados sinalizam uma perspectiva positiva, porém com certas avaliações. Apesar do aumento de postos de trabalho apontarem melhoria, com apostas de crescimento ainda maior em 2020, o período possui influência (segundo semestre e chegada do fim de ano), e o principal, o trabalho informal, colocado na notícia como “por conta própria, o que inclui tanto empregadores sem registro e sem funcionários, como atividades como faxina, motorista de aplicativo ou entregadores” (Jiménez, 2019), soma 41% do mercado de trabalho. O relato indica questões, incertezas importantes no campo do trabalho (Jiménez, 2019).

A outra notícia com o título “Brasil se equilibra numa bicicleta alugada” trata justamente do que Slee (2017) desenvolve, porém agora especialmente sobre a realidade brasileira e em tempo mais recente. Na escuta dos trabalhadores, observa-se a repetição: demissões ou ausência de serviços levam, como opção última, o ingresso na informalidade, sem garantia nenhuma de direitos trabalhistas. Os trabalhadores e trabalhadoras decidem se arriscar, fazendo financiamentos para comprar um carro, ou alugando bicicletas, para conseguirem trabalhar como meios de transporte ou entrega de alimentos. Afirmam que fizeram dívidas, que as contas estão atrasadas, que precisam promover o sustento da família, que ganham próximo dos trabalhos formais, porém sem nenhuma garantia. Relatam jornadas de até 16 horas, lamentam os dias de chuva que encerram o trabalho e o desejo e expectativa de melhora acaba sendo a habilitação, para que possam substituir a bicicleta pela moto, para facilitar nas subidas. Nas falas expostas, ressoa a fala de Fabiano “[...] só recebia ossos. Por que seria que os homens ricos ainda lhe tomavam uma parte dos ossos?” (Ramos, 2006, p. 97) (Mendonça, 2019).

Assim sofrem os sujeitos. Sujeitos do século XXI, do mundo mais-moderno, do mundo em que a Reforma trabalhista almeja, mas que nas suas vozes, se encontram com o personagem de Graciliano Ramos publicado em 1938, perdido na seca, na vida sem alternativa e explorada. Nesse ponto, a psicologia social do trabalho pode colocar-se como construtora. No que pode fortalecer para a proteção de sujeitos, na sua capacidade de ação, no caso negociação e na

coletividade dissolvida, que passa de união sindical estável para organização local de doze meses, no que se coloca como disposta a pensar e entender e escutar as aspirações dos indivíduos, confusos do que podem ou não aceitar desse documento, do que pode ou não prometer o campo de trabalho e da quebra de expectativas que o envolvem. As possibilidades de intervenção da psicologia, de agir sobre o problema disposto como coloca a operação em ADC, necessitam de conhecimento, de teoria e prática, de amplo conhecimento sobre disciplinas que se entrecruzam, para enfim poder no processo de escuta e construção de políticas e práticas, que se fazem presentes no documento, esses trabalhadores convocados como empregadores e empregados, auxiliar a resistir frente as promessas não realizadas.

Considerações Finais

O objetivo deste estudo foi analisar artigos selecionados da Reforma Trabalhista, buscando compreender suas mudanças e que interesses são sustentados e representados. Para realizar este objetivo, houve um percurso, uma trajetória de trabalho. Seu início se deu a partir de pontos de partida. O primeiro foi o lugar de psicóloga, com estudos voltados para as questões da psicologia social. A seguir, o interesse nas formações discursivas conduziu ao aprofundamento da análise de discurso crítica (ADC), com enfoque na perspectiva do autor Norman Fairclough. A articulação entre os estudos de formação em psicologia e os novos aprofundamentos em ADC levaram ao interesse em fundamentações teóricas que sustentam o olhar científico como o materialismo histórico dialético, os autores que se encontram com essa perspectiva, que o atualizam e também os que rompem, acreditando que há novas respostas possíveis para os problemas sociais. Esses debates estão presentes na introdução e primeira seção deste estudo.

Na seção seguinte, há a ousadia de se imbricar no campo da história, articulando discussões sobre os diferentes modos de produção e as consequentes organizações sociais do trabalho no sistema capitalista majoritariamente europeu. Destaca-se a visão europeia e compreende-se a enorme necessidade de aprofundamento nos processos brasileiros, nos acontecimentos e entraves que existiram e existem ainda hoje, já que esse percurso é indispensável para quando chegamos aos dias atuais e nos perguntamos: Por que a Reforma trabalhista de 2017?

A seguir, na terceira seção, fundamentamos a metodologia, explicitando os procedimentos utilizados, o lugar da pesquisa social, da pesquisa qualitativa, das estruturas e categorias analíticas desenvolvidas na ADC e contribuem para uma sistematização de uma análise posicionada e transparente, compromissada com o destrinchamento das relações de

poder e dominação.

Por fim, têm-se propriamente a análise, com a busca por esclarecer o máximo possível ao leitor aspectos referentes ao mundo jurídico, visto que, apesar das normativas conduzirem a vida social, poucas vezes podemos ter o momento de reflexão e crítica quanto a eles.

Compreendemos aqui, que este trabalho conseguiu alcançar seus objetivos, pois embasa para o leitor e o conduz até o momento ápice, no qual analisa cada conjunto de mudanças selecionadas e as interpreta. Os objetivos específicos também foram alcançados, pois o estudo construiu pontes interdisciplinares ao partir da formação em psicologia para dialogar com a análise do discurso, que fundamenta teoricamente e metodologicamente; com o direito, que trabalha com as conflitivas e regulações legislativas; e com as ciências sociais e história, visto que a maioria dos estudos e leituras realizadas foram dessas áreas. A proteção, negociação e coletividade/coletivo foram categorias psicossociais essenciais para nortear o olhar e uma interpretação que se mantivesse sempre com um ponto de referência, ou seja, que buscasse visualizar sempre como as reformulações funcionaram relacionadas com essas categorias. Acredita-se também que o debate provocou o desenvolvimento de questionamentos relevantes referentes aos novos trabalhos, ao sofrimento psíquico e isolamento do mundo coletivo.

Passados dois anos da lei 13.467/17 já existem algumas possíveis respostas ao que foi a Reforma do trabalho de 2017. Quando ainda era um projeto de lei, a página do Senado dispôs (ainda está disponível) uma consulta pública, com as possíveis respostas sim ou não para a Reforma. Responderam favoravelmente ao projeto 16.789 e contrariamente 172.166. Agora já uma lei, notícias e agências de pesquisa começam a transitar resultados. O novo governo, após eleições realizadas no fim de 2018, também lança propostas que chegam a ser colocadas como outra Reforma.

O estudo decidiu não repercutir essas consequências, mas trabalhar com a história passada e presente, sendo a legislação do documento em 2017 o momento auge daquilo que já

vinha se tensionando. Todavia, quando aborda o passado e presente, constantemente se vê a promessa do futuro. No momento em que organizamos pontos de partida, o leitor pode visualizar uma série de processos que se interligam e se antagonizam em uma visão sobre passados e presentes. O relato da história do trabalho mundial e brasileiro facilita um entendimento mais linear sobre o trabalho, sobre a sequência dos acontecimentos, organizados a partir do tempo e dos acontecimentos que vão emergindo. A ADC promove e possibilita teorias e instrumentos que auxiliam a crítica sobre relações de ação e estrutura, além de proporcionar esclarecimentos sobre práticas e relações assimétricas em jogo. Como potência, o encontro das diferentes disciplinas proporciona a certeza da complexidade a qual se fundamenta o trabalho na experiência de vida dos sujeitos em contradição com a simplicidade com que se modifica uma regulamentação tão séria e importante como a das relações de labor. O trabalho não se forma somente economicamente, socialmente, legitimamente, porém determina a dignidade da vida humana, independente das tecnologias em questão. Os padecimentos vão advir, não apenas da relação com o trabalho, mas da relação com o Estado, com o campo jurídico, com a economia em baixa, com as formações discursivas, com essas diversas práticas que ressoam no cotidiano da coletividade.

Todo trabalho possui limites. Ainda mais no trabalho com discursos, o olhar de um outro sujeito poderia conduzir a análises e interpretações diferentes. Desse modo, esperamos ao fim desta trajetória que a Reforma interesse ainda mais pesquisadores dos mais diversos campos. Há mais de 900 artigos na CLT que podem suscitar debates e reflexões. Há novas reportagens e matérias sobre impactos dessa Reforma, a partir de diferentes pontos de vista. Há ainda imagens sendo veiculadas em redes sociais de trabalhadores com suas mochilas estampadas por empresas de aplicativos em meio a chuvas e alagamentos. O mundo do trabalho, e destacamos especialmente a precarização deste, está posto como campo repleto de problemáticas sociais, que repercutem no cotidiano das práticas sociais e necessitam sempre de debate e

reivindicações para melhores condições. Espera-se que este trabalho possa ser mais uma manifestação de que há explorações e expropriação da condição humana e potência de vida por meio de exclusão e desigualdades sociais, e que necessitamos de enfrentamentos, como construções científicas, organizações coletivas e projetos dialógicos.

Referências

- Althusser, L. (1996). Ideologia e Aparelhos Ideológicos de Estado. In: Zizek, S. (Org.) *Um Mapa da Ideologia*. 1.ed. Rio de Janeiro: Contraponto.
- Anderson, P. (1995). Balanço do neoliberalismo. In: Gentili, P. & Sader, E. (Orgs.) *Pós neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático* (pp. 09-23). Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- Antunes, R. (2000). *Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Antunes, R. (2006) De Vargas a Lula: caminhos e descaminhos da legislação trabalhista no Brasil. *Revista Pegada*, 7(2), 83-88.
- Armellino, M. (2015). El proceso político de la reforma laboral em la administración pública argentina (1989-1999). *Trabajo y sociedade*, (24), 29-52.
- Bauer, M. W. & Gaskell, G. (2015). *Pesquisa qualitativa com texto: imagem e som: um manual*. (13 ed.) Petrópolis: Editora Vozes.
- Barros, S. M. de (2018). Bases filosóficas da Análise de Discurso Crítica. In: Batista, Jr, J. R. L., Sato, D. T. B. & Melo, I. F. de (Orgs.). *Análise de Discurso Crítica para linguistas e não linguistas*. 1. Ed. São Paulo: Parábola, 36-47.
- Bauman, Z. (2001). *Modernidade líquida*. (P. Dentzien, Trad.). Rio de Janeiro: Zahar.
- Bauman, Z (2005). *Identidade: entrevista a Benedetto Vecchi*. (C. Medeiros, Trad.). Rio de Janeiro: Jorge Zahar.
- Bauman, Z. (2008). *A sociedade individualizada: vidas contadas e histórias vividas*. (J. Gradel, Trad.). Rio de Janeiro: Zahar.
- Bercusson, B. (2009). *European Labour Law* (2a ed.). London: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511609831>
- Bhaskar, R. (1989). The possibility of naturalismo: a philosophical critique of the contemporary Human Sciences, Hemel Hempstead: Harvester Wheatsheaf.
- Borges, S. S. da F. (2019). *Imagens da ideologia punitiva – Uma análise de discurso crítica do Movimento Brasil Livre (Dissertação de mestrado)*. Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.
- Brasil (2018). *Manual de redação da Presidência da República* (G. F. Mendes, N. J. F. Júnior, et al, Coords.) (3a ed.). Brasília: Presidência da República.
- Bronstein, A. (2009). *International and comparative labour law: current challenges*. London: Macmillan International Higher Education. <https://doi.org/10.1007/978-0-230-30076-7>

- Broudie, D. (2003). *A history of British Labour Law: 1867-1945*. Portland: Hart Publishing.
- Carleial, L. M. da F. (2015). Política econômica, mercado de trabalho e democracia: o segundo governo Dilma Roussef. *Estudos avançados*, 29(85), 201-214. <https://doi.org/10.1590/S0103-40142015008500014>
- Castro, R. de, Nascimento, J. S. P. do & Santos, F. I. A. dos. (2018). Reforma da previdência e trabalhista no Brasil: a democracia midiaticizada no pós-impeachment de 2016. *Estudos em comunicação*, 2(26), 273-287. <https://doi.org/10.20287/ec.n26.v2.a20>
- Chouliaraki, L. & Fairclough, N. (1999). *Discourse in Late Modernity*, Edinburgh: Edinburgh University Press.
- Consolidação das leis do trabalho – CLT e normas correlatas (2a ed.). (2018). Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas.
- Conjur (2018, junho 7). OIT agora diz que reforma trabalhista respeita convenções internacionais. *Revista Consultor Jurídico*. Recuperado de <https://www.conjur.com.br/2018-jun-07/oit-volta-atras-reforma-trabalhista-respeita-convencoes>
- Conjur (2018, maio 29). OIT classifica reforma trabalhista brasileira como violadora de direitos. *Revista Consultor Jurídico*. Recuperado de <https://www.conjur.com.br/2018-mai-29/brasil-entra-lista-suja-oit-causa-reforma-trabalhista>
- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. (1988) Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm
- Costa, M. da S. (2005). O sistema de relações de trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 20(59), 11-170. <https://doi.org/10.1590/S0102-69092005000300008>
- Coutinho, M. C., Bernardo, M. H. & Sato, L. (2018). (Orgs.) *Psicologia Social do Trabalho*. Petrópolis: Editora Vozes.
- Davies, A. C. L. (2009). *Perspectives on Labour Law* (2a ed.). London: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511626968>
- Decreto-Lei N° 5.452, de 1° de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Lei N° 13.420, de 13 de março de 2017. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943, para incentivar a formação técnico-profissional de adolescentes e jovens em áreas relacionadas à gestão e prática de atividades desportivas e à prestação de serviços relacionados à infraestrutura, à organização e à promoção de eventos esportivos e dá outras providências.
- Druck, G., Dutra, R. & Silva, S. C. (2019). A contrarreforma neoliberal e a terceirização: a precarização como regra. *Caderno CRH*, 32(86), 289-306. <https://doi.org/10.9771/crh.v32i86.30518>

- Dowbor, Ladislau. (2017). *A era do capital improdutivo*. São Paulo: Autonomia Literária.
- Eagleton, T. (1997). *Ideologia. Uma introdução*. (L. Vieira, Trad.). São Paulo: Editora da Universidade Estadual Paulista e Editora Boitempo.
- Eco, U. (2016). *Como se faz uma tese*. (G. de Souza, Trad.). (26 ed.). São Paulo: Perspectiva.
- Fairclough, N. (1989). *Language and power*. Harlow: Longman Group UK Limited.
- Fairclough, N. (2001). *Discurso e mudança social*. (I. Magalhães, Trad.). Brasília: Editora Universidade de Brasília.
- Fairclough, N. (2003). *Analysing discourse: textual analysis for social research*. Londres e Nova York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203697078>
- Fairclough, N. (2012). Análise crítica do discurso como método em pesquisa social científica. (I. F. de Melo, Trad.). *Linha d'Água*, 25(2), p. 307-329. <https://doi.org/10.11606/issn.2236-4242.v25i2p307-329>
- Ferreira, R. & Mathias, M. C. G. (2013). O significado acional no discurso da Constituição Brasileira: o gênero discursivo normativo constitucional em questão. *Gragoatá*, 18(34), p. 299-316.
- Filgueiras, L. (2006). O neoliberalismo no Brasil: estrutura, dinâmica e ajuste do modelo econômico. In: Basualdo, E. & Arceo, E. (Orgs.). *Neoliberalismo y sectores dominantes. Tendencias globales y experiencias nacionales* (pp. 179-206). Buenos Aires: CLASCSO.
- Filgueiras, V. A., Lima, U. M. & Souza, I. F. de. (2019). Os impactos jurídicos, econômicos e sociais das reformas trabalhistas. *Caderno CRH*, 32(86), 231-252. <https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30731>
- Flick, U. (2008). *Introdução à pesquisa qualitativa*. Porto Alegre: Artmed editora.
- Flyvbjerg, B. (2001). *Making Social Science Matter: Why social inquiry fails and how it can succeed again*. New York: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511810503>
- Foucault, M. (1999). *A ordem do discurso*. (5a ed.). São Paulo: Loyola.
- Foucault, M. (2008). *Nascimento da Biopolítica: curso dado no Collège de France (1977-1978)*. São Paulo: Martins Fontes.
- Freitas, L. (2013). Análise crítica do discurso em dois textos penais sobre a lei Maria da Penha. *Alfa: Revista de linguística*, 57(1), p. 11-35. <https://doi.org/10.1590/S1981-57942013000100002>
- Frigotto, G. (2008). A interdisciplinaridade como necessidade e como problema nas ciências sociais. *Ideação*, 10(1), 41-60.
- Furtado, C. (2007). *Formação econômica do Brasil*. (34 ed.). São Paulo: Companhia Editora

Nacional.

- Galvão, A. (2017). Dossiê Reforma trabalhista. *Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (Cesit), Unicamp*, 2(8), p. 1-74.
- Galvão, F. M. de P. (2019). *As representações discursivas da Reforma do Ensino Médio, Lei 13.415/2017, em diferentes gêneros do discurso* (Tese de doutorado). Instituto de Letras e Linguística, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, MG, Brasil.
- Giddens, A. (1991). *As consequências da modernidade* (R. Filker, Trad.). São Paulo: Editora Unesp.
- Giddens, A. (2002). *Modernidade e Identidade*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.
- Gil, A. C. (1999). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Atlas.
- Gramsci, A. (2001). *Cadernos do cárcere: volume 2*. (2a ed.). (C. N. Coutinho, Trad.). Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Gill, R. Análise de discurso. In: Bauer, M. W. & Gaskell, G. (2015). *Pesquisa qualitativa com texto: imagem e som: um manual*. (13 ed.) Petrópolis: Editora Vozes.
- Gomes, A. de C. (2007). *Ministério do Trabalho: uma história vivida e contada*. Rio de Janeiro: CPDOC.
- Halliday, M. A. K. (1985). *Introduction to functional grammar*. London: Edward Arnold.
- Harvey, D. (1993). *A condição pós-moderna*. (A. U. Sobral; M. S. Gonçalves, Trad.). São Paulo: Edições Loyola.
- Harvey, D. (1996). *Justice, Nature and the Geography of Difference*. London: Blackwell.
- Heckman, J. J. & Pagés, C. (2004). *Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean*. Chicago and London: The University of Chicago Press. <https://doi.org/10.7208/chicago/9780226322858.001.0001>
- Hilton, R. (2004). Introdução. In: Sweezy, P. et al. *Transição do feudalismo para o capitalismo*. São Paulo: Paz e Terra.
- Hindess, B. & Hirst, P. Q. (1976). *Modos de produção pré-capitalistas* (A. Oliva, Trad.). Rio de Janeiro: Zahar.
- Hobsbawn, E. (2004). Do feudalismo para o capitalismo. In: Sweezy, P. et al. *Transição do feudalismo para o capitalismo*. São Paulo: Paz e Terra.
- Jacques, M. D. G. C., Strey, M. N., Bernardes, N. M. G., Guareschi, P. A., Carlos, S. A., & Fonseca, T. M. G. (2018). *Psicologia social contemporânea: livro-texto*. Petrópolis: Editora Vozes Limitada.
- Jiménez, C. (2019, dezembro 27). Emprego tem leve melhora e mais vagas com carteira

- assinada, mas informais superam e desafiam recuperação. Recuperado de <https://brasil.elpais.com/economia/2019-12-27/emprego-tem-leve-melhora-e-mais-vagas-com-carteira-assinada-mas-informais-superam-e-desafiam-recuperacao.html>
- Krein, J. D. (2008). Neoliberalismo e reforma trabalhista. *Revista de Sociologia e Política*, 16(30), 319-322. <https://doi.org/10.1590/S0104-44782008000100020>
- Krein, J. D. & Colombi, Fregnani, A. P. (2019). A Reforma trabalhista em foco: desconstrução da proteção social em tempos de neoliberalismo autoritário. *Educação e Sociedade*, 40, 1-18. <https://doi.org/10.1590/es0101-73302019223441>
- Krein, J. D., Santos, A. L. dos & Nunes, B. T. (2011). Trabalho no governo Lula: avanços e contradições. *Revista da ABET*, 10(2), 30-55.
- Lacaz, F. A. de C. (2019). A (Contra) Reforma Trabalhista: lei 13.467/2017, um descalabro para a Saúde dos Trabalhadores. *Ciência & Saúde Coletiva*, 24(3), 680. <https://doi.org/10.1590/1413-81232018243.01452019>
- Lane, S. & Codo, W. (1989). *Psicologia Social: o homem em movimento*. (8a ed.). São Paulo: Brasiliense.
- Lara, S. H. (1998). Escravidão, cidadania e história do trabalho no Brasil. *Projeto História: Revista do Programa de Estudos Pós-graduandos de História*, 16, 25-38.
- Lei Nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm
- Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm
- Lessa, S. (2009). Modo de produção e revolução: Lukács e Mészáros. *Germinal: Marxismo e Educação em Debate*, 1(1), 66-83. <https://doi.org/10.9771/gmed.v2i1.9600>
- Liguori, G. & Voza, P. (2017). (Orgs.). *Dicionário gramsciano (1926-1937)*. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Lima, J. C. & Bridi, M. A. (2019). Trabalho digital e emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. *Caderno CRH*, 32(86), 325-324. <https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30561>
- Lipovetsky, G. (2000). Sedução, publicidade e pós modernidade. *Revista FAMECOS*, (12), 7-13. <https://doi.org/10.15448/1980-3729.2000.12.3062>
- Lipovetsky, G. (2005). *A era do vazio: ensaios sobre o individualismo contemporâneo* (T. Deutsch, Trad.). Barueri, Manole.
- Lukács, G. (1978). As bases ontológicas do pensamento e da atividade do homem. *Temas de*

ciências humanas. 4, 1-18.

- Machado, A. D. (2018). Implicações da reforma trabalhista na alimentação dos trabalhadores. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, 28(2), 1-4. <https://doi.org/10.1590/s0103-73312018280203>
- Manus, P. P. T. (2011). *Direito do trabalho: aplicação da norma trabalhista, dinâmica do contrato de trabalho, trabalho da mulher e do menor, negociação em conflitos coletivos, salário, direito de greve, direito sindical, direito constitucional do trabalho* (13a ed.). São Paulo: Atlas.
- Marinoni, L. G. (2009). Aproximação crítica entre as jurisdições de Civil Law e de Common Law e a necessidade de respeito aos precedentes no Brasil. *Revista da Faculdade de Direito*, 49, p. 11-58. <https://doi.org/10.5380/rfdufpr.v49i0.17031>
- Mariutti, E. B. (2000). A transição do feudalismo ao capitalismo: um balanço do debate (Dissertação do mestrado). Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP, Brasil.
- Marquese, R. de B. (2013). As desventuras de um conceito: capitalismo histórico e historiografia sobre a escravidão brasileira. *Revista de História*, (169), 223-253. <https://doi.org/10.11606/issn.2316-9141.v0i169p223-253>
- Marquezan, R. (2008). O discurso da legislação sobre o sujeito deficiente. *Rev. Bras. Ed. Esp.*, 14(3), 463-478. <https://doi.org/10.1590/S1413-65382008000300009>
- Marx, K. (1996). *O capital*. (Coleção Os economistas.) São Paulo: Nova Cultural.
- Marx, K.; Engels, F. (1993). *A ideologia alemã*. 9.ed. São Paulo: HUCITEC.
- Mendonça, H. (2019, dezembro 29). Brasil se equilibra numa bicicleta alugada. Recuperado de <https://brasil.elpais.com/economia/2019-12-29/brasil-se-equilibra-numa-bicicleta-alugada.html>
- Nascimento, A. M. (2009). *Iniciação ao direito do trabalho* (35a ed.). São Paulo: LTr.
- Nascimento, A. M. & Nascimento, S. M. (2014). *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho* (29a ed.). São Paulo: Saraiva.
- Nogueira, C. (2008). Análise (s) do discurso: diferentes concepções na prática de pesquisa em psicologia social. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 24(2), 235-242. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722008000200014>
- Norando, V. (2017). Izquierdas, géneros e indústria textil argentina. Los partidos comunista y socialista ante las demandas de las trabajadoras 1936-1946. *Anuario Colombiano de Historia Social y de la Cultura*, 44(2), 87-109. <https://doi.org/10.15446/achsc.v44n2.64016>
- Oliveira, R. V. de, Ladosky, M. H. & Romaldi, M. (2019). A reforma trabalhista e suas

- implicações para o Nordeste: primeiras reflexões. *Caderno CRH*, 32(86), 271-288. <https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30686>
- Padilha, V. (2015). (Orgs.). *Antimanual de gestão: desconstruindo os discursos do management*. São Paulo: Ideias & Letras.
- Pallares-Burke, M. L. G. (2004). Entrevista com Zigmunt Bauman. *Tempo social*, 16(1), 301-325. <https://doi.org/10.1590/S0103-20702004000100015>
- Pinho, L. C. & Bezerra, M. S. (2017, outubro). Direitos trabalhistas no Brasil: uma aproximação crítica – *Anais do II Seminário Nacional de Serviço Social, Trabalho e Políticas Sociais*, Florianópolis, SC, Brasil, 1-10.
- Pires, A. P. Sobre algumas questões epistemológicas de uma metodologia geral para as ciências sociais. In: Poupart, J. et al. (2008). *A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos*. (A. C. Nasser, Trad.). Petrópolis: Editora Vozes.
- Pochmann, M. (2011). Perspectivas das relações de trabalho no Brasil no começo do século 21. In: Cacciamali, M. C., Ribeiro, R. & Macambira, J. (Orgs.). *Século XXI: transformações e continuidades nas relações de trabalho*. Fortaleza: Instituto de Desenvolvimento do Trabalho, Banco do Nordeste do Brasil, Universidade de São Paulo.
- Ramalho, J. R., Santos, R. S. P. dos & Rodrigues, I. J. (2019). Mudanças na legislação trabalhista, sindicato e empresas multinacionais. *Caderno CRH*, 32(86), 343-359. <https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30668>
- Ramalho, V. C. V. S. & Resende, V. de M. (2011). *Análise de discurso (para a) crítica: O texto como material de pesquisa*. Campinas: Pontes.
- Ramos, S. M. (2008). *A economia política e os contratos coletivos de trabalho nos EUA, México e Brasil: aspectos comparativos* (Tese de doutorado). Departamento de História da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.
- Resende, V. de M. (2009). *Análise de discurso crítica e realismo crítico: implicações interdisciplinares*. Campinas: Pontes.
- Resende, V. de M. & Ramalho, V. C. V. S. (2004). Análise de discurso crítica, do modelo tridimensional à articulação entre práticas: implicações teórico-metodológicas. *Linguagem em (Dis)curso – LemD*, 185-207.
- Sánchez, R., Yuliana, G. & Ovando Aldana, W. (2016). Flexibilidad laboral de la población ocupada: un análisis espacial em México 2005 y 2014. *Sociedad y Economía*, (31), 193-213.
- Saes, D. A. M. de. (2006). Direitos sociais e transição para o capitalismo: o caso da primeira república brasileira (1889-1930). *Estudos de sociologia*, 11(20), 23-51.
- Silva, M. A. da. (2019). The impact of the economics crisis on labor rights in Brazil. *Revista Katálisis*, 22(2), 252-272. <https://doi.org/10.1590/1982-02592019v22n2p252>

- Silva, K. V. & Silva, M. H. (2012). *Dicionário de contextos históricos* (4a ed.). São Paulo: Contexto.
- Slee, T. (2017). *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado* (J. Peres, Trad.). São Paulo: Editora Elefante.
- Solis, M. & Ávalos, M. (2017). Construyendo ciudadanía laboral em la frontera norte de México. *Trabajo y sociedade*, (29), 287-305.
- Souza, S. F. de. (2007). *Coagidos ou subornados: trabalhadores, sindicatos, Estado e leis do trabalho nos 1930* (Tese de doutorado). Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP, Brasil.
- Thompson, J. B. (2011). *Ideologia e cultura moderna: teoria social crítica na era dos meios de comunicação de massa*. (9a ed.). Petrópolis: Editora Vozes.
- Uzzo, V. (2004). A reforma trabalhista necessária é possível. *Estudos Avançados*, 18(51), 209-218. <https://doi.org/10.1590/S0103-40142004000200013>
- Van Leeuwen, T. (1996). The representation of social actors. In: Caldas-Coulthard, C. R. & Coulthard, M. (Eds). *Texts and Practices*, London: Routledge.
- Volóchinov, V. (2018). *Marxismo e filosofia da linguagem: problemas fundamentais do método sociológico na ciência da linguagem* (2a ed.) (S. Grillo, E. Volkova, Trad.). São Paulo: Editora 34.
- Whitecross, M. & Winterbottom, M. (Diretores) (2009). *A Doutrina de choque* [Documentário]. Reino Unido: Renegade Pictures, Revolution Films.
- Wodak, R. (2004). Do que trata a ACD – um resumo de sua história, conceitos importantes e seus desenvolvimentos. *Linguagem em (Dis)curso – LemD*, 4(n.esp), 223-243.
- Wood, E. M. (1996). Em defesa da história: O marxismo e a agenda pós-moderna. (J. R. M. Filho, Trad.). *Crítica Marxista*, 1(3), p. 118-127.
- Zizek, S. (1996). O espectro da ideologia. In: Zizek, S. (Org.) *Um Mapa da Ideologia*. 1.ed. Rio de Janeiro: Contraponto.

Anexos

Anexo 1

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO ANTERIOR À PROMULGAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017 (Decreto-Lei Nº 5.452/43, 2017)

TÍTULO I INTRODUÇÃO

Art. 4. Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

Parágrafo único. Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar ... (VETADO) ... e por motivo de acidente do trabalho.

(Parágrafo único acrescido pela Lei nº 4.072, de 16/6/1962)

Art. 8. As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo único. O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

Seção II

Da Jornada de Trabalho

Art. 58. A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.243, de 19/6/2001)*

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.243, de 19/6/2001)*

§ 3º Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração. *(Parágrafo acrescido pela Lei Complementar nº 123, de 14/12/2006)*

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.

§ 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva. *(Artigo acrescido pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001)*

51
52 **Art. 59.** A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número
53 não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou
54 mediante contrato coletivo de trabalho.

55 § 1º Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a
56 importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 20% (vinte por cento)
57 superior à da hora normal. (Vide art. 7º, XVI da Constituição Federal de 1988)

58 § 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção
59 coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente
60 diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à
61 soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo
62 de dez horas diárias. (Parágrafo com redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de
63 24/8/2001)

64 § 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação
65 integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus
66 ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na
67 data da rescisão. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.601, de 21/1/1998)

68 § 4º Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.
69 (Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001)

70

71

72

TÍTULO IV DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

73

74

75

CAPÍTULO I – DISPOSIÇÕES GERAIS

76

77 **Art. 442.** Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à
78 relação de emprego.

79 Parágrafo único. Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não
80 existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de
81 serviços daquela. (Parágrafo único acrescido pela Lei nº 8.949, de 9/12/1994)

82

83 **Art. 442-A.** Para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego
84 comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de
85 atividade. (Artigo acrescido pela Lei nº 11.644, de 10/3/2008)

86

87 **Art. 443.** O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente,
88 verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

89 § 1º Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de
90 termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo
91 acontecimento suscetível de previsão aproximada. (Parágrafo único transformado em § 1º
92 pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)

93 § 2º O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:
94 de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
95 de atividades empresariais de caráter transitório;
96 de contrato de experiência. (Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de
97 28/2/1967)

98

99 **Art. 452.** Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 6
100 (seis) meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da

101 execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

102
103 **Art. 477.** É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do
104 respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de
105 trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior
106 remuneração que tenha percebido na mesma empresa. (“Caput” do artigo com redação
107 dada pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970)

108 § 1º O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado
109 por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência
110 do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência
111 Social. (Parágrafo com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970)

112 § 2º O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de
113 dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao
114 empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às
115 mesmas parcelas. (Parágrafo com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970)

116 § 3º Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência
117 será prestada pelo Representante do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor
118 Público e, na falta ou impedimento destes, pelo Juiz de Paz. (Parágrafo com redação dada
119 pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970)

120 § 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado no ato da homologação da
121 rescisão do contrato de trabalho, em dinheiro ou em cheque visado, conforme acordem as
122 partes, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em
123 dinheiro. (Parágrafo com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970)

124 § 5º Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá
125 exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado. (Parágrafo com redação dada
126 pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970)

127 § 6º O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação
128 deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

129 até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou

130 até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso-
131 prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento. (Parágrafo acrescido pela
132 Lei nº 7.855, de 24/10/1989)

133 § 7º O ato da assistência na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e
134 empregador. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989)

135 § 8º A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160
136 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor
137 equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo
138 quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora. (Parágrafo acrescido pela Lei nº
139 7.855, de 24/10/1989)

140 § 9º (VETADO na Lei nº 7.855, de 24/10/1989)

141 TÍTULO VI

142 DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

143 (Título com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967) (Vide art. 7º, XXVI da
144 Constituição Federal de 1988)

145
146
147 **Art. 611.** Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou
148 mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam
149 condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações
150 individuais do trabalho. (Vide art. 8º, VI da Constituição Federal de 1988)

151 § 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos
152 Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem
153 condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às
154 respectivas relações de trabalho.

155 § 2º As Federações e, na falta destas, as Confederações representativas de categorias
156 econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as
157 relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas
158 representações. (Artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)

159

160 **Art. 790.** Nas Varas do Trabalho, nos Juízos de Direito, nos Tribunais e no Tribunal Superior
161 do Trabalho, a forma de pagamento das custas e emolumentos obedecerá às instruções que
162 serão expedidas pelo Tribunal Superior do Trabalho. (“Caput” do artigo com redação dada pela
163 Lei nº 10.537, de 27/8/2002, publicada no DOU de 28/8/2002, em vigor 30 dias após a
164 publicação)

165 § 1º Tratando-se de empregado que não tenha obtido o benefício da justiça gratuita, ou isenção
166 de custas, o sindicato que houver intervindo no processo responderá solidariamente pelo
167 pagamento das custas devidas. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.537, de 27/8/2002, publicada
168 no DOU de 28/8/2002, em vigor 30 dias após a publicação)

169 § 2º No caso de não-pagamento das custas, far-se-á execução da respectiva importância, segundo
170 o procedimento estabelecido no Capítulo V deste Título. (Parágrafo acrescido pela Lei nº
171 10.537, de 27/8/2002, publicada no DOU de 28/8/2002, em vigor 30 dias após a publicação)

172 § 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer
173 instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto
174 a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo
175 legal, ou declararem, sob as penas da lei, que não estão em condições de pagar as custas do
176 processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família. (Parágrafo acrescido pela Lei nº
177 10.537, de 27/8/2002, publicada no DOU de 28/8/2002, em vigor 30 dias após a publicação)

178

179 **Art. 790-A.** São isentos do pagamento de custas, além dos beneficiários de justiça gratuita:

180 I – a União, os Estados, o Distrito Federal, os Municípios e respectivas autarquias e fundações
181 públicas federais, estaduais ou municipais que não explorem atividade econômica;

182 II - o Ministério Público do Trabalho.

183 Parágrafo único. A isenção prevista neste artigo não alcança as entidades fiscalizadoras do
184 exercício profissional, nem exime as pessoas jurídicas referidas no inciso I da obrigação de reembolsar
185 as despesas judiciais realizadas pela parte vencedora. (Artigo acrescido pela Lei nº 10.537, de
186 27/8/2002, publicada no DOU de 28/8/2002, em vigor 30 dias após a publicação)

187

188 **Art. 790-B.** A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na
189 pretensão objeto da perícia, salvo se beneficiária de justiça gratuita. (Artigo acrescido pela Lei nº
190 10.537, de 27/8/2002, publicada no DOU de 28/8/2002, em vigor 30 dias após a publicação)

191 Juízo, ou escrivão do cível, a reclamação será, preliminarmente, sujeita a distribuição, na forma
192 do disposto no Capítulo II, Seção II, deste Título.

193

194

195

196

197

198

199

200

201
202 **Anexo 2**
203

204 **CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO POSTERIOR À REFORMA**
205 **TRABALHISTA, ATUALIZADA ATÉ ABRIL DE 2018 (Consolidação das Leis de**
206 **Trabalho, 2018)**
207

208 **TÍTULO I - Introdução**

209 **Art. 4.** Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição
210 do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente
211 consignada.

212 § 1o Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e
213 estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço
214 militar e por motivo de acidente do trabalho.

215 § 2o Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como
216 período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de 5
217 (cinco) minutos previsto no § 1o do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por
218 escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más
219 condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para
220 exercer atividades particulares, entre outras:

221 I – práticas religiosas;

222 II – descanso;

223 III – lazer;

224 IV – estudo;

225 V – alimentação;

226 VI – atividades de relacionamento social;

227 VII – higiene pessoal;

228 VIII – troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na
229 empresa.

230
231 **Art. 8.** As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou
232 contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros
233 princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo
234 com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de
235 classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

236 § 1o O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

237 § 2o Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do
238 Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente
239 previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

240 § 3o No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho
241 analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico,
242 respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e
243 balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

244 **SEÇÃO II – Da Jornada de Trabalho**

245
246 **Art. 58.** A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não
247 excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

248 § 1o Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de
249 horário no registro de ponto não excedentes de 5 (cinco) minutos, observado o limite máximo
250 de 10 (dez) minutos diários.

251 § 2o O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do
252 posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte,
253 inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser
254 tempo à disposição do empregador.

255 § 3o (Revogado)

256 **Art. 58-A.** Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda
257 a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele
258 cuja duração não exceda a 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de acréscimo
259 de até 6 (seis) horas suplementares semanais.

260 § 1o O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à
261 sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

262 § 2o Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção
263 manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação
264 coletiva.

265 § 3o As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o
266 acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

267 § 4o Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em
268 número inferior a 26 (vinte e seis) horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo
269 serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3o, estando também
270 limitadas a 6 (seis) horas suplementares semanais.

271 § 5o As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas
272 diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua
273 quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

274 § 6o É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do
275 período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

276 § 7o As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta
277 Consolidação.

278 **Art. 59.** A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não
279 excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

280 § 1o A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da
281 hora normal.

282 § 2o Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva
283 de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em
284 outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas
285 semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

286 § 3o Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação
287 integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2o e 5o deste artigo, o trabalhador terá
288 direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da
289 remuneração na data da rescisão.

290 § 4o (Revogado)

291 § 5o O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual
292 escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de 6 (seis) meses.

293 § 6o É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou
294 escrito, para a compensação no mesmo mês.

295 **Art. 59-A.** Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes,
296 mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho,
297 estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de
298 descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

299 *Parágrafo único.* A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no *caput* deste artigo
300 abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em

301 feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno,
302 quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.

303 **Art. 59-B.** O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive
304 quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas
305 excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo
306 devido apenas o respectivo adicional.

307 *Parágrafo único.* A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de
308 compensação de jornada e o banco de horas.

309

310

CAPÍTULO II-A – Do Teletrabalho

311

312 **Art. 75-A.** A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o
313 disposto neste Capítulo.

314

315 **Art. 75-B.** Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das
316 dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação
317 que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

318 *Parágrafo único.* O comparecimento às dependências do empregador para a realização de
319 atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não
320 descaracteriza o regime de teletrabalho.

321

322 **Art. 75-C.** A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente
323 do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas
324 pelo empregado.

325 § 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja
326 mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

327 § 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por
328 determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com
329 correspondente registro em aditivo contratual.

330

331 **Art. 75-D.** As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou
332 fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à
333 prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado,
334 serão previstas em contrato escrito.

335 *Parágrafo único.* As utilidades mencionadas no *caput* deste artigo não integram a remuneração
336 do empregado.

337

338 **Art. 75-E.** O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva,
339 quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

340 *Parágrafo único.* O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a
341 seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

342

343

TÍTULO IV – Do Contrato Individual do Trabalho

344

CAPÍTULO I – Disposições Gerais

345

346 **Art. 442.** Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à
347 relação de emprego.

348 *Parágrafo único.* Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe
349 vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços
350 daquela.

351
352 **Art. 442-A.** Para fins de contratação, o em- pregador não exigirá do candidato a emprego
353 comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de
354 atividade.
355 **Art. 442-B.** A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, de
356 forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.
357 § 1º É vedada a celebração de cláusula de exclusividade no contrato previsto no caput.
358 § 2º Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3º o fato de o autônomo prestar
359 serviços a apenas um tomador de serviços.
360 § 3º O autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços
361 que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de
362 trabalho, inclusive como autônomo.
363 § 4º Fica garantida ao autônomo a possibilidade de recusa de realizar atividade demandada
364 pelo contratante, garantida a aplicação de cláusula de penalidade prevista em contrato.
365 § 5º Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhado- res
366 de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades
367 compatíveis com o contrato autônomo, desde que cumpridos os requisitos do caput, não
368 possuirão a qualidade de empregado prevista no art. 3º.
369 § 6º Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício
370 § 7º O disposto no caput se aplica ao autônomo, ainda que exerça atividade relacionada ao
371 negócio da empresa contratante.
372
373 **Art. 443.** O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente,
374 verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de
375 trabalho intermitente.
376 § 1º Considera-se como de prazo deter- minado o contrato de trabalho cuja vigência dependa
377 de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo
378 acontecimento suscetível de previsão aproximada.
379 § 2º O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:
380 de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
381 de atividades empresariais de caráter transitório;
382 de contrato de experiência.
383 § 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços,
384 com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de
385 serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independente- mente do tipo
386 de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação
387 própria.
388
389 **Art. 452-A.** O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS,
390 ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterà:
391 – identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;
392 – valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do
393 salário mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observado
394 o disposto no § 12; e
395 – o local e o prazo para o pagamento da remuneração.

396 § 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de
397 serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de ante- cedência.

398 § 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de vinte e quatro horas para responder
399 ao chamado, presumida, no silêncio, a recusa.

400 § 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho
401 intermitente.

402 § 4º (Revogado)

403 § 5º (Revogado)

404 § 6º Na data acordada para o pagamento, observado o disposto no § 11, o empregado receberá,
405 de imediato, as seguintes parcelas:

406 – remuneração;

407 – férias proporcionais com acréscimo de um terço;

408 – décimo terceiro salário proporcional; IV – repouso semanal remunerado; e

409 V – adicionais legais.

410 § 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada
411 uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

412 § 8º (Revogado)

413 § 10. O empregado, mediante prévio acordo com o empregador, poderá usufruir suas férias em
414 até três períodos, nos termos dos § 1º e § 2º do art. 134.

415 § 11. Na hipótese de o período de convocação exceder um mês, o pagamento das parcelas a que
416 se referem o § 6º não poderá ser estipulado por período superior a um mês, contado a partir do
417 primeiro dia do período de prestação de serviço.

418 § 12. O valor previsto no inciso II do caput não será inferior àquele devido aos demais
419 empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função.

420 § 13. Para os fins do disposto neste artigo, o auxílio-doença será devido ao segurado da
421 Previdência Social a partir da data do início da incapacidade, vedada a aplicação do disposto

422 § 3º do art. 60 da Lei nº 8.213, de 1991.

423 § 14. O salário-maternidade será pago diretamente pela Previdência Social, nos termos do
424 disposto no § 3º do art. 72 da Lei nº 8.213, de 1991.

425 § 15. Constatada a prestação dos serviços pelo empregado, estarão satisfeitos os prazos previstos
426 nos § 1º e § 2º.

427

428

CAPÍTULO V – Da Rescisão

429

430 **Art. 477.** Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na
431 Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e
432 realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

433 § 1º (Revogado)

434 § 2º O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de
435 dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e
436 discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas.

437 § 3º (Revogado)

438 § 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado:

439 – em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou

440 – em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.

441 § 5º Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder
442 o equivalente a um mês de remuneração do empregado.

443 § 6º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção
444 contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do
445 instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até 10 (dez) dias contados
446 a partir do término do contrato.

447 (Revogada);

448 (Revogada).

449 § 7º (Revogado)

450 § 8º A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN,
451 por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente
452 ao seu salário, devidamente

453 quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

454 § 10. A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é
455 documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta
456 vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, nas hipóteses legais, desde que a
457 comunicação prevista no caput deste artigo tenha sido realizada.

458

459 **Art. 477-A.** As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para
460 todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de
461 celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

462

463 **Art. 477-B.** Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima
464 ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação
465 plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em
466 contrário estipulada entre as partes.

467

468 **Art. 484-A.** O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e
469 empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

470 I – por metade: o aviso prévio, se indenizado; e a indenização sobre o saldo do Fundo de
471 Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de
472 1990; II – na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

473 § 1º A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta
474 vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A
475 do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor
476 dos depósitos.

477 § 2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso
478 no Programa de Seguro-Desemprego.

479

480 **TÍTULO IV-A – Da Representação dos Empregados**

481

482 **Art. 510-A.** Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma
483 comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os
484 empregadores.

485 § 1º A comissão será composta:

- 486 – nas empresas com mais de 200 (duzentos) e até 3.000 (três mil) empregados, por três
487 membros;
488 – nas empresas com mais de 3.000 (três mil) e até 5.000 (cinco mil) empregados, por 5 (cinco)
489 membros;
490 – nas empresas com mais de 5.000 (cinco mil) empregados, por 7 (sete) membros.

491 § 2º No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito
492 Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por
493 Estado ou no Distrito Federal, na mesma forma estabelecida no § 1º deste artigo.

494

495 **Art. 510-B.** A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:

- 496 – representar os empregados perante a administração da empresa;
497 – aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da
498 boa-fé e do respeito mútuo;
499 – promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir
500 conflitos;
501 – buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz,
502 visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;
503 – assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de
504 discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;
505 – encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;
506 – acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas
507 e acordos coletivos de trabalho.

508 § 1º As decisões da comissão de representantes dos empregados serão sempre colegiadas,
509 observada a maioria simples.

510 § 2º A comissão organizará sua atuação de forma independente.

511

512 **Art. 510-C.** A eleição será convocada, com antecedência mínima de trinta dias, contados do
513 término do mandato anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla
514 publicidade, para inscrição de candidatura.

515 § 1º Será formada comissão eleitoral, integrada por 5 (cinco) empregados, não candidatos, para
516 a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa e
517 do sindicato da categoria.

518 § 2º Os empregados da empresa poderão candidatar-se, exceto aqueles com contrato de trabalho
519 por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio,
520 ainda que indenizado.

521 § 3º Serão eleitos membros da comissão de representantes dos empregados os candidatos mais
522 votados, em votação secreta, vedado o voto por representação.

523 § 4º A comissão tomará posse no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato
524 anterior.

525 § 5º Se não houver candidatos suficientes, a comissão de representantes dos empregados poderá
526 ser formada com número de membros inferior ao previsto no art. 510-A desta Consolidação.

527 § 6º Se não houver registro de candidatura, será lavrada ata e convocada nova eleição no prazo
528 de um ano.

529

530 **Art. 510-D.** O mandato dos membros da comissão de representantes dos empregados será de
531 um ano.

532 § 1º O membro que houver exercido a função de representante dos empregados na comissão
533 não poderá ser candidato nos dois períodos subsequentes.

534 § 2º O mandato de membro de comissão de representantes dos empregados não implica
535 suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no
536 exercício de suas funções.

537 § 3º Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão
538 de representantes dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como
539 tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

540 § 4º Os documentos referentes ao processo eleitoral devem ser emitidos em duas vias, as quais
541 permanecerão sob a guarda dos empregados e da empresa pelo prazo de 5 (cinco) anos, à
542 disposição para consulta de qualquer trabalhador interessado, do Ministério Público do
543 Trabalho e do Ministério do Trabalho.

544
545 **Art. 510-E.** A comissão de representantes dos empregados não substituirá a função do sindicato
546 de defender os direitos e os interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em
547 questões judiciais ou administrativas, hipótese em que será obrigatória a participação dos
548 sindicatos em negociações coletivas de trabalho, nos termos do incisos III e VI do caput do art.
549 8º da Constituição.

550

551 TÍTULO VI – Convenções Coletivas de Trabalho

552

553 **Art. 611.** Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou
554 mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições
555 de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de
556 trabalho.

557 § 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos
558 Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem
559 condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às
560 respectivas relações de trabalho.

561 § 2º As Federações e, na falta destas, as Confederações representativas de categorias
562 econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as
563 relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas
564 representações.

565
566 **Art. 611-A.** A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e
567 VI do caput do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros,
568 dispuserem sobre:

569 – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

570 – banco de horas anual;

571 – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores
572 a seis horas;

573 – adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro
574 de 2015;

575 – plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem
576 como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

577 – regulamento empresarial;

578 representante dos trabalhadores no local de trabalho;

579 – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
580 – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e
581 remuneração por desempenho individual;
582 – modalidade de registro de jornada de trabalho;
583 – troca do dia de feriado;
584 – enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres,
585 incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades
586 competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de
587 saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do
588 Ministério do Trabalho;
589 – (Revogado);
590 – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de
591 incentivo;
592 – participação nos lucros ou resultados da empresa.

593 § 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho
594 observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

595 § 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva
596 ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do
597 negócio jurídico.

598 § 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o
599 acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa
600 imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

601 § 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de
602 acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser
603 igualmente anulada, sem repetição do indébito.

604 § 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho
605 participarão, como litisconsortes necessários, em ação coletiva que tenha como objeto a
606 anulação de cláusulas desses instrumentos, vedada a apreciação por ação individual.

607
608 **Art. 790.** Nas Varas do Trabalho, nos Juízos de Direito, nos Tribunais e no Tribunal Superior
609 do Trabalho, a forma de pagamento das custas e emolumentos obedecerá às instruções que
610 serão expedidas pelo Tribunal Superior do Trabalho.

611 § 1º Tratando-se de empregado que não tenha obtido o benefício da justiça gratuita, ou isenção
612 de custas, o sindicato que houver intervindo no processo responderá solidariamente pelo
613 pagamento das custas devidas.

614 § 2º No caso de não pagamento das custas, far-se-á execução da respectiva importância,
615 segundo o procedimento estabelecido no Capítulo V deste Título.

616 § 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e Presidentes dos tribunais do trabalho de
617 qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita,
618 inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a
619 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência
620 Social.

621 § 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de
622 recursos para o pagamento das custas do processo.

623 Art. 790-A. São isentos do pagamento de custas, além dos beneficiários de justiça gratuita:

624 I – a União, os Estados, o Distrito Federal, os Municípios e respectivas autarquias e fundações
625 públicas federais, estaduais ou municipais que

626 não explorem atividade econômica;
627 II – o Ministério Público do Trabalho.

628 Parágrafo único. A isenção prevista neste artigo não alcança as entidades fiscalizadoras do
629 exercício profissional, nem exime as pessoas jurídicas referidas no inciso I da obrigação de
630 reembolsar as despesas judiciais realizadas pela parte vencedora.

631
632 **Art. 790-B.** A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente
633 na pretensão objeto da perícia, ainda
634 que beneficiária da justiça gratuita.

635 § 1º Ao fixar o valor dos honorários periciais, o juízo deverá respeitar o limite máximo
636 estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

637 § 2º O juízo poderá deferir parcelamento dos honorários periciais.

638 § 3º O juízo não poderá exigir adiantamento de valores para realização de perícias.

639 § 4º Somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo
640 créditos capazes de suportar a despesa referida no caput, ainda que em outro processo, a União
641 responderá pelo encargo.
642