

UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS
MESTRADO EM CIÊNCIAS SOCIAIS

A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 E A QUESTÃO RACIAL

SAULO OLIVEIRA DO NASCIMENTO

LINHA DE PESQUISA DO PPGCS:
ATORES SOCIAIS, POLÍTICAS PÚBLICAS E CIDADANIA

ORIENTADOR: PROFESSOR DOUTOR CARLOS EDUARDO SANTOS PINHO
COORIENTADORA: PROFESSORA DOUTORA ADRIANE VIEIRA FERRARINI

CANOAS/RS

2023

SAULO OLIVEIRA DO NASCIMENTO

TÍTULO:

A reforma trabalhista e a questão racial

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais, pelo Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS).

Orientador: Prof. Dr. Carlos Eduardo Santos Pinho

Coorientadora: Prof.^a Dra. Adriane Vieira Ferrarini

Canoas/RS

2023

SAULO OLIVEIRA DO NASCIMENTO

TÍTULO:

A reforma trabalhista e a questão racial

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais, pelo Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS).

Aprovado em (dia) (mês) (ano)

BANCA EXAMINADORA

Componente da Banca Examinadora – Instituição a que pertence

Componente da Banca Examinadora – Instituição a que pertence

Componente da Banca Examinadora – Instituição a que pertence

N244r Nascimento, Saulo Oliveira do.
A reforma trabalhista e a questão racial / Saulo Oliveira do Nascimento. – 2023.
79 f. : il. ; 30 cm.

Dissertação (mestrado) – Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, 2023.

“Orientador: Prof. Dr. Carlos Eduardo Santos Pinho
Coorientadora: Profa. Dra. Adriane Vieira Ferrarini.”

1. Trabalho – Negros. 2. Proteção social. 3. Mercado de trabalho. 4. Reforma trabalhista. I. Título.

CDU 303

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Bibliotecária: Silvana Dornelles Studzinski – CRB 10/2524)

AGRADECIMENTO À CAPES

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

Dedico este trabalho à Adriana, minha esposa e companheira, que me apoiou incondicionalmente na decisão de ingressar no mestrado em Ciências Sociais. Dedico também a Antonia e a Bele, minha mãe e minha irmã, pelos anos de amor, dedicação e confiança que fizeram eu chegar até aqui. Amo vocês.

AGRADECIMENTOS

A caminhada até aqui não é mérito somente de um único indivíduo. Um conjunto de oportunidades e de pessoas que passam pelas nossas vidas são determinantes para se alcançar o ponto ao qual se pretende chegar. Quem dera todas as pessoas pudessem escolher fazer aquilo que efetivamente gostam, no tempo, lugar e maneira que quisessem. Infelizmente, a brutal desigualdade social brasileira impede essa realização. Digo isso para registrar que tenho ciência de que sou um dos poucos privilegiados que puderam ter acesso ao mestrado e conseguido cursá-lo até o final.

Feitos estes esclarecimentos, passo aos agradecimentos, deixando claro que todas as pessoas que participaram das etapas da minha vida contribuíram, de uma maneira ou outra, para a construção do meu ser, da minha carreira e deste trabalho.

Não poderia deixar de iniciar agradecendo a Wagner Lemes do Nascimento, sociólogo que, dispensando muita generosidade a um quase desconhecido, indicou autores/autoras, livros e referências importantes desde a seleção de mestrado e se dispôs a revisar atentamente o meu anteprojeto necessário para o ingresso no curso.

Agradeço a Marciele Agosta de Vasconcellos, que não tive a oportunidade de conhecer pessoalmente, mas que colaborou profundamente, por e-mail, com indicações valiosas para a dissertação.

Meu muito obrigado ao orientador Dr. Carlos Eduardo Santos Pinho, pessoa dedicada e apaixonada pela pesquisa científica, professor incansável que me incentivou desde o início do curso a ler, estudar, me aperfeiçoar e aprimorar a dissertação. Ao orientador, deixo um abraço afetuoso.

Agradeço imensamente à coorientadora Dra. Adriane Vieira Ferrarini. Não tenho palavras suficientes para descrever o quanto ela me deu suporte para que este trabalho fosse viável e possível. Muito obrigado pelo incentivo, pela entrega, pela paciência, pela generosidade e pela disponibilização de parte do seu tempo para esta empreitada.

Agradeço a todos os meus professores e professoras das disciplinas do curso, indispensáveis para que este projeto fosse concluído. Aprendi, com o exemplo deles, que existem pessoas verdadeiramente apaixonadas pela academia, pela pesquisa e pelo ensino.

Agradeço aos meus colegas de curso pelas interações riquíssimas em sala de aula, algo que levarei para toda a vida.

Agradeço aos meus colegas do escritório Paese, Ferreira e Advogados Associados por todo o suporte e cobertura dados para que eu pudesse desenvolver esta pesquisa, especialmente em sua reta final.

Agradeço, por fim, à UNISINOS, casa onde fiz a minha graduação em direito, e que me orgulho de dizer também que cursei o programa de pós-graduação *stricto sensu* em ciências sociais como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em ciências sociais.

“A sociedade brasileira largou o negro ao seu próprio destino, deitando sobre seus ombros a responsabilidade de reeducar-se e de transformar-se para corresponder aos novos padrões e ideais de homem, criados pelo advento do trabalho livre, do regime republicano e do capitalismo” (FERNANDES, 1965, v.1, p. 20).

RESUMO

No ano de 2017, entrou em vigor a Lei Federal n. 13.467, conhecida como Reforma Trabalhista, a qual inseriu alterações relevantes no âmbito do direito processual do trabalho e dos direitos trabalhistas. O objetivo desta dissertação é analisar as expectativas e possíveis efeitos advindos das mudanças legais introduzidas pela Lei da reforma sobre a classe trabalhadora no Brasil, com ênfase na população negra, considerando a prerrogativa de efetivação de direitos individuais e coletivos. A metodologia se valeu de revisão bibliográfica, pesquisa documental em leis trabalhistas nacionais, exploração de fontes e indicadores estatísticos relacionados a questões socioeconômicas e a produção de dados primários através de entrevistas semiestruturadas com representantes de três empresas e dois sindicatos. A pesquisa demonstrou a existência de efeitos imediatos, como a redução do ingresso de processos trabalhistas, diminuição da sindicalização e queda expressiva das negociações coletivas. Já o aumento da geração de empregos - grande efeito prometido pela Reforma, não se cumpriu. Entretanto, a pesquisa demonstrou ser metodologicamente impossível isolar as variáveis econômicas a fim de chegar a uma afirmação conclusiva a respeito da geração de empregos e a Reforma. Frente a tais limitações, a pesquisa qualitativa iluminou aspectos subjetivos e revelou que, por um lado, houve uma maior liberdade de negociação e flexibilidade na contratação para a classe patronal, por outro, ocorreu o enfraquecimento econômico e representativo dos sindicatos. O recorte racial não foi auferível pelos dados secundários, tampouco os empregadores e sindicatos pesquisados tinham dados específicos, sendo possível apenas deduzir que a população trabalhadora negra é provavelmente a mais impactada quando comparada à branca, em razão de ser a maioria nas ocupações mais desprotegidas. A pesquisa conclui que os efeitos em geral afetaram de forma desigual empregados(as), sindicatos profissionais e empresas, conferindo maiores proteções e possibilidades aos empregadores e menor cobertura de direitos para a classe trabalhadora. Em termos metodológicos, os obstáculos e limites identificados nesta pesquisa dão pistas para a construção de uma metodologia que possa efetivamente analisar a reforma trabalhista em todas as suas dimensões, possibilitando o isolamento dos seus efeitos em relação a outros fatores influenciadores e que traga elementos passíveis de serem estudados sob o recorte de raça.

Palavras-chave: Reforma trabalhista. Mercado de trabalho. População trabalhadora negra. Proteção social.

ABSTRACT

In 2017, Federal Law No. 13.467, known as the Labor Reform, came into effect, introducing significant changes in the realm of labor procedural law and workers' rights. The aim of this dissertation is to analyze the expectations and potential effects stemming from the legal changes introduced by the Reform Law on the Brazilian workforce, with a focus on the Black population, considering the enforcement of individual and collective rights. The methodology relied on bibliographic review, documentary research on national labor laws, exploration of sources and statistical indicators related to socioeconomic issues, and the production of primary data through semi-structured interviews with representatives from three companies and two unions. The research demonstrated immediate effects, such as a reduction in labor lawsuits, a decrease in unionization, and a significant decline in collective bargaining. However, the promised increase in job creation due to the Reform did not materialize. Yet, the research methodologically proved impossible to isolate economic variables to reach a conclusive statement regarding job creation and the Reform. Faced with these limitations, qualitative research shed light on subjective aspects, revealing that, on one hand, there was greater negotiation freedom and flexibility in hiring for the employer class, while on the other hand, there was an economic and representative weakening of the unions. The racial aspect was not quantifiable through secondary data, and the researched employers and unions lacked specific data. It was only possible to infer that the Black working population is likely more impacted compared to the White population, given their majority presence in the most vulnerable occupations. The research concludes that the effects, overall, unequally affected employees, professional unions, and companies, providing greater protections and possibilities for employers while offering less coverage of rights for the working class. Methodologically, the obstacles and limitations identified in this research provide clues for the development of a methodology capable of effectively analyzing labor reform in all its dimensions, enabling the isolation of its effects concerning other influencing factors and incorporating elements that can be studied through a racial lens.

Key-words: Labor reform. Labour market. Black working population. Social Protection.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	12
2. CAPÍTULO 1 – RAÇA: UMA CATEGORIA INVENTADA NA MODERNIDADE. 14	
2.1 Trabalho, escravidão e colonialismo	14
2.2 A função do preconceito de cor nas relações sociais	18
3. CAPÍTULO 2 – DESENVOLVIMENTO NO BRASIL.....	22
3.1 Pós-abolição: evolução das leis trabalhistas, postos de trabalho e recorte racial	22
3.2 Cenários político, econômico e social anterior e posterior às mudanças legais de 2017	27
3.3 As mudanças legislativas de 2017.....	30
3.4 A reforma trabalhista e o aspecto racial sob a ótica de Pierre Bourdieu	44
4. CAPÍTULO 3 – METODOLOGIA	49
4.1. Objeto e objetivos da pesquisa	49
4.2 Metodologia de pesquisa	52
4.2.1 Análise documental e revisão bibliográfica.....	52
4.2.2 Pesquisa de campo.....	53
4.2.3 Análise de conteúdo	57
5. CAPÍTULO 4 – RESULTADOS, ANÁLISES E SÍNTESE TEÓRICO-EMPÍRICA .58	
5.1 Processos Trabalhistas.....	60
5.2 Livre Negociação	62
5.3 Relações Sindicais.....	65
5.4 Geração de empregos	68
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	71
7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	75

1. INTRODUÇÃO

Propõe-se, neste trabalho, compreender os possíveis efeitos da reforma trabalhista do ano de 2017 sobre a classe trabalhadora, especialmente a negra, correlacionando-as à questão racial no Brasil e à precarização das condições sociais. Neste sentido, a Lei n. 13.467 de novembro de 2017, conhecida como “reforma trabalhista”, trouxe mudanças profundas no direito processual do trabalho e nos direitos laborais até então em vigor.

Apenas para exemplificar, tais mudanças refletiram na diminuição do custeio financeiro dos sindicatos, redução da sua capacidade de organização, criação de novas formas de contratação (autônomos exclusivos sem vínculo de emprego e trabalhador intermitente), flexibilização de direitos por meio de normas coletivas, prevalência do negociado sobre o legislado e incluiu no ordenamento jurídico, de forma expressa, a possibilidade de terceirização inclusive da atividade principal das empresas (BRASIL, 2017).

No aspecto processual, foi incluída, dentre outras alterações, a condenação ao pagamento de honorários de sucumbência aos empregados litigantes que não ganharem a ação, bem como mudanças de critérios para a isenção do pagamento de custas nestes casos (BRASIL, 2017). Ou seja, a partir da vigência das modificações legais, houve uma considerável mudança que pode ter como consequência uma transformação das relações trabalhistas estabelecidas até então.

Nesta pesquisa, pretende-se estabelecer um paralelo entre a Lei da reforma e as suas possíveis consequências no mundo do trabalho, especialmente em relação aos trabalhadores e trabalhadoras negros. Para tanto, o estudo investigará a situação da classe trabalhadora relacionadas a condições de trabalho e a ocupações no período anterior e posterior à alteração legal, utilizando o recorte racial. Em razão da herança escravocrata e suas consequências na organização do trabalho no Brasil, será estudada a influência desse sistema de produção para entender parte da desigualdade ainda existente entre pessoas negras e brancas.

O primeiro capítulo irá expor um breve histórico acerca da questão racial no Brasil nos períodos da Colônia, Império e República. Examinará também as consequências sociais do período da escravidão até os dias atuais, as teorias raciais, bem como a função do racismo e do preconceito de cor nas relações estabelecidas na sociedade.

No segundo capítulo, será explorada a matéria atinente ao direito do trabalho, a sua evolução e elementos importantes da relação entre raça e trabalho. Neste mesmo capítulo, o estudo delineará as mudanças legislativas de 2017, promovidas pela Lei n. 13.467, trazendo as

principais alterações do arcabouço legal trabalhista e fazendo uma análise correlacionando a reforma e a questão racial sob a lente do sociólogo francês Pierre Bourdieu.

No terceiro capítulo, será apresentado de forma aprofundada o objeto de pesquisa, indicando-se os objetivos gerais e específicos, a contextualização do tema, a metodologia adotada e a relevância do tema. Ainda, pretende-se explicar de que maneira o estudo contribui para o preenchimento de lacunas existentes no campo do trabalho e da questão racial de maneira a contribuir com a literatura científica das Ciências Sociais.

Finalmente, no quarto capítulo, serão abordados os resultados da pesquisa, as análises e a síntese teórico-empírica como resultado do estudo do problema proposto. Neste capítulo serão realizadas também as análises das categorias temáticas extraídas das entrevistas que foram realizadas com os representantes de empresas e de sindicatos profissionais.

A pesquisa relaciona-se com a Linha de Pesquisa “Atores Sociais, Políticas Públicas e Cidadania” do PPGCS, pois tratará, dentre outras matérias, de políticas públicas voltadas à população negra. Ainda, a abordagem pretendida, com análise dos efeitos da alteração legal sobre a população negra, tem relação direta com a universalização da cidadania na sua forma material e não apenas formal, bem como com o respeito ao direito constitucional de não retrocesso social.

Para atingir o objetivo da pesquisa, optou-se por estudar e expor os ensinamentos ministrados por autoras e autores clássicos e contemporâneos. Dentre eles, destacam-se Florestan Fernandes, Antônio Sérgio Alfredo Guimarães, Lilia Moritz Schwarcz, Ricardo Antunes, Angela de Castro Gomes e Carlos Hasenbalg.

Tais pensadores são de fundamental importância para entendermos a situação socioeconômica da população negra brasileira no pós-abolição, bem como para elucidar as consequências atuais advindas do regime escravocrata e do preconceito de cor ainda existente. Estudar a forma como foi distribuída a classe trabalhadora nos mais diversos tipos de ocupações, com especial atenção ao recorte racial, igualmente é fundamental para o que se propõe na pesquisa.

O debate histórico sobre a condição socioeconômica e cultural da população negra foi muito bem escrutinado pelos cientistas mencionados. Contudo, conforme a revisão da literatura que foi realizada, não foi encontrada nenhuma pesquisa que relacionasse a questão racial com os efeitos das leis trabalhistas de 2017, razão pela qual a pesquisa desta temática revela-se importante.

2. CAPÍTULO 1 – RAÇA: UMA CATEGORIA INVENTADA NA MODERNIDADE

A compreensão da função da raça nas dinâmicas sociais brasileiras é de suma importância para entender a estrutura social estabelecida, especialmente no contexto do mundo do trabalho. Neste capítulo, será feita uma análise do período da escravidão no Brasil, do colonialismo e da interferência do preconceito de cor nas relações sociais estabelecidas.

2.1 Trabalho, escravidão e colonialismo

Pretende-se, nesta pesquisa, abordar a questão racial e, posteriormente, relacioná-la à reforma trabalhista de 2017. Para tanto, é necessário primeiramente fazer um breve relato histórico sobre as peculiaridades que permearam o caminho da população trabalhadora negra antes e depois da abolição da escravidão, matéria esta que é o objetivo deste subcapítulo.

Iniciando essa rápida digressão histórica, conforme Schwarcz e Starling (2015), na sociedade escravocrata nacional, a maioria dos escravizados ocupava as atividades mais pesadas do campo, sob uma jornada de trabalho forçada e excessiva. Todo trabalho que exigisse esforço físico era considerado aviltante, e, por essa razão, destinado a pessoas africanas. No período em comento, pessoas negras eram consideradas como seres incivilizáveis, impermeáveis a valores éticos e morais. Nesta linha, citando um artigo publicado em 1891 e um ensaio de 1884, Schwarcz (1993, p. 145) revela que negros eram tidos como espécies subumanas:

As posições acerca desses dois grupos [negros e indígenas] não eram, no entanto, idênticas. Com relação à população negra vigorava uma visão evolucionista, mas determinista no que se refere ao “potencial civilizatório dessa raça”: “Os negros representam um exemplo de grupo incivilizável”, afirmava um artigo publicado em 1891; “As populações negras vivem no estado mais baixo de civilização humana”, ponderava um ensaio de 1884.

Na obra “Os Condenados da Terra”, o autor Frantz Fanon, ao analisar as particularidades inerentes ao mundo colonial e ao processo de descolonização no continente africano, explana que “o colono faz do colonizado uma espécie de quintessência do mal”, um ser que é impermeável a valores morais e éticos, um elemento que deforma e destrói tudo que dele se aproxima (FANON, 1961, p. 30). Conforme mencionado na referida obra,

Por vezes este maniqueísmo vai até o fim de sua lógica e desumaniza o colonizado. A rigor, animaliza-o. E, de fato, a linguagem do colono, quando fala do colonizado, é uma linguagem zoológica. Faz uma alusão aos movimentos répteis do amarelo, às emanações da cidade indígena, às hordas, ao fedor, à pululação, ao bulício, à gesticulação. O colono, quando quer descrever bem e encontrar a palavra exata, recorre constantemente ao bestiário. (FANON, 1961, p. 31).

Sob o mesmo raciocínio, ao analisar a obra de Frantz Fanon, Faustino (2018) chama a atenção para o fato de que o colonizado é visto pelo colonizador como um ser coisificado e “inessencial”. Isso revela o sentimento de superioridade social que rondava o colonizador em relação ao colonizado, bem como o profundo desprezo pela classe dominada.

O processo de dominação de um grupo de pessoas por outro, nos ambientes territoriais colonizados, tem como um dos seus fundamentos estruturantes o racismo e a racialização, os quais estão implícitos na situação colonial (FAUSTINO, 2018). De Mello (2020) utiliza-se de pesquisas de Anibal Quijano para destacar o surgimento de “um novo padrão de poder mundial, que tem como um dos eixos fundamentais a classificação social da população mundial com base na ideia de raça”, a partir da “constituição da América e do capitalismo colonial/moderno”. Ainda fundamentada nas ideias do mesmo autor, sustenta que a ideia de raça, neste contexto, passou a estabelecer “atribuições e lugares na nova estrutura global de controle do trabalho” (DE MELLO, 2020, p. 19).

O próprio Quijano explica que a América emergiu como o primeiro espaço/tempo de um modelo de poder global e, por esse motivo, como a primeira *id-entidade* da era moderna. Ele refere que dois processos históricos se uniram na construção deste espaço/tempo, formando os dois eixos fundamentais da nova forma de poder. De um lado, a categorização das distinções entre os conquistadores e os conquistados por meio do conceito de raça, baseada na suposta diferenciação biológica que estabelecia uma condição de inferioridade para um grupo em relação a outro (QUIJANO, 2005).

Os conquistadores adotaram essa concepção como o elemento central das relações de dominação necessárias para a conquista. Dessa forma, essa ideia serviu de base para classificar a população das Américas e, mais tarde, do mundo, dentro desse novo paradigma de poder. Segundo o autor, “na América, a ideia de raça foi uma maneira de outorgar legitimidade às relações de dominação impostas pela conquista”, e continua, afirmando que a raça “converteu-se no primeiro critério fundamental para a distribuição da população mundial nos níveis, lugares e papéis na estrutura de poder da nova sociedade” (QUIJANO, 2005, p. 118).

Voltando ao contexto brasileiro, a característica de ser subumano conferida às pessoas negras teria sido um dos motivos para a tentativa de embranquecimento da população ainda no período anterior à abolição. Com os rumores da possibilidade de vir a ser abolida a escravidão, essa tentativa contou com o apoio do governo, o qual financiou

a vinda de imigrantes europeus no fim dos anos 1860, medida que, segundo a lógica dos governantes, traria “novo benefício”, como o branqueamento da população, apregoado pelas teorias científicas da época. Afinal, não era possível esquecer o receio que pairava, nesse momento, com relação ao “futuro de um país de raças mestiças”, e o persistente medo do haitismo, num país de maioria escrava. (SCHWARCZ; STARLING, 2015, p. 276)

Nessa época, “discutia-se largamente sobre o imigrante ideal e as condições que deveriam ser oferecidas para que ele se fixasse no país e cumprisse sua missão de introdutor e agente do progresso e da civilização” (ALVES, 2019, p. 29). Conforme o trecho acima destacado, o arquétipo ideal de imigrante era o branco europeu.

As teorias raciais existentes igualmente tiveram importante influência na divisão social do trabalho e legitimação do discurso acerca do lugar ocupado pelas pessoas negras na sociedade. Nesse período, diferentes argumentos fundamentavam-se “em teorias naturalistas e suas concepções sobre o impacto da raça e do meio nas diferentes populações” (ALVES, 2019, p. 59). Ao analisar a capacidade de civilização da raça negra, Havelacque, citado por Raymundo Nina Rodrigues, destaca que

por seu desenvolvimento intelectual e por sua civilização, os negros africanos sejam inferiores à massa das populações europeias, ninguém evidentemente pode pôr em dúvida. Ninguém pode duvidar tampouco de que anatomicamente o negro esteja menos adiantado em evolução do que o branco. Os negros africanos são o que são: nem melhores nem piores que os brancos; simplesmente eles pertencem a uma outra fase do desenvolvimento intelectual e moral. Essas populações infantis não puderam chegar a uma mentalidade muito adiantada e para esta lentidão de evolução tem havido causas complexas. (HEVELACQUE, 1889, apud RODRIGUES, 2011, p. 47-48)

Rodrigues, em seu livro intitulado “As raças humanas e a responsabilidade penal no Brasil”, valendo-se, segundo ele, de estudos científicos calcados em isenções de ânimo, defendia que o negro crioulo, ou seja, nascido no continente americano, embora tenha evoluído em comparação ao nascido no continente africano (pois libertou-se de trabalhos embrutecedores e das misérias degradantes), não deixou de pertencer à sua raça originária,

motivo pelo qual não se adapta às mesmas condições sociais que as pessoas da raça branca, consideradas superiores e civilizadas. Em suas palavras

O negro crioulo libertou-se dos labores embrutecedores e das misérias degradantes do seu congênera africano, adquiriu algum verniz pelo atrito com elementos étnicos superiores; melhorou, mas não deixou de pertencer à sua raça, não é adaptável às mesmas condições sociais do ariano (RODRIGUES, 2011, p. 48-49).

Na obra “As coletividades anormais”, o mesmo autor, ao discorrer sobre o caso brasileiro de Lucas, um negro crioulo e escravo, preso em 28/01/1848, em razão de crimes praticados, e condenado à morte em 25/09/1849, afirma, à certa altura, que o indivíduo estudado era de fato um “negro superior”, pois tinha qualidades de um chefe, chegando a supor que, se estabelecido na África, ele poderia ter sido um monarca (RODRIGUES, 2006, p. 107).

Essa passagem do livro deixa claro que as qualidades consideradas como boas pelo escritor não poderiam estar associadas às pessoas negras. Quando constatada essa situação, ela era vista como algo anormal, uma exceção capaz de colocar o negro em uma posição social superior ao negro “comum”, aproximando-o das pessoas brancas, mas jamais igualando-o a estas.

Octavio Ianni (2004, p. 123-124) destaca que os estudos antropológicos desenvolvidos por Nina Rodrigues, Oliveira Viana, Roquette Pinto, Afrânio Peixoto, Castro Barreto e Arthur Ramos, entre outros, estabeleceram atributos psicológicos, morais e culturais peculiares a cada raça e cada mestiço, construindo uma cadeia de elos que diferenciava os superiores dos inferiores, os puros dos impuros e os bárbaros dos civilizados. Nas palavras do autor, nas referidas análises antropológicas, “fala-se, às vezes, em mestiços superiores, os raros que têm a sorte de ganhar os traços dos brancos que entraram na mescla”.

A tese de doutorado de Ramatis Jacino, intitulada de “O negro no mercado de trabalho em São Paulo pós-abolição – 1912/1920”, explora a transição do trabalho escravo para o livre, o crescimento e a urbanização da cidade e os espaços ocupados por brancos e negros. O autor esmiúça trabalhos acadêmicos produzidos no século XIX, legislação do período, ações governamentais e privadas de incentivo à imigração, destacando que a redução de negros no mercado de trabalho decorreu de inúmeras ações, bem como que a sua marginalização social e política tem origem na dificuldade de acesso à terra, ao trabalho e à educação, o que imprimiu “à República e ao capitalismo brasileiro [...] a marca da discriminação racial e da construção de uma ideologia que a justifica: o racismo” (JACINO, 2012, p. 5).

No mesmo sentido, TRUZZI e PALMA (2009) traçaram o perfil da classe trabalhadora no pós-abolição nos latifúndios cafeeiros da cidade de São Carlos em 1907, explorando elementos e dados importantes que confirmam que a política imigratória do Governo de São Paulo pós-abolição fomentou a desigualdade entre trabalhadores negros e brancos. Já Florestan Fernandes, ao analisar o caso da cidade de São Paulo, destaca que, quando da sua aceleração econômica, ainda no final do séc. XIX, “todas as posições estratégicas da economia artesanal e do pequeno comércio urbanos eram monopolizadas pelos brancos e serviram como trampolim para as mudanças bruscas de fortuna”. Às pessoas negras restaram os setores residuais à margem do processo de desenvolvimento econômico (FERNANDES, 1965, v.1, p. 19). O autor ainda refere:

No que concerne à estrutura ocupacional da cidade, parece claro que a competição econômica com o “estrangeiro” engendrou, prematuramente um processo de pura sucessão ecológica. O negro e o mulato foram eliminados das posições que ocupavam no artesanato urbano pré-capitalista ou no comércio de miudezas e serviços, fortalecendo de modo severo a tendência de confiná-los a tarefas brutas, mal retribuídas e degradantes. (...) O impacto da competição com o “estrangeiro” foi aniquilador para o negro e para o mulato, porque eles não contavam com esses elementos: seja para resguardar as posições relativamente vantajosas, já adquiridas; seja para concorrer nas sucessivas redistribuições das oportunidades econômicas entre os grupos étnicos concorrentes (...). (FERNANDES, 1965, v.1, p. 26)

Assim, a escravidão, a dominação branca, a construção da ideia de raça, o racismo e as teorias raciais existentes na época anterior à abolição relegaram ao negro lugares subalternos e desumanizantes, frutos do colonialismo e da manutenção do poder por parte de uma classe social específica. Isso indica que a questão racial repercute na estruturação das relações sociais e econômicas e influencia diretamente as ocupações dos postos de trabalho, a desigualdade econômica e o reforço de estereótipo negativo das pessoas negras.

2.2 A função do preconceito de cor nas relações sociais

Conforme Guimarães (2017), o preconceito de raça ou de cor normalmente é direcionado a pessoas não-brancas. Tentando conjecturar algum motivo para esta constatação, o autor aponta que alguns indivíduos diriam que a razão para isso seria a dualidade primária “branco/preto, claro/escuro, dia/noite; que em toda parte, em todos os tempos, o branco sempre simbolizou as virtudes e o bem, enquanto o negro significou o seu contrário — o sinistro, o mal, os defeitos” (GUIMARÃES, 2017, p. 10). Segundo ensina, o racismo baseado

em estudos antropológicos surge, na cena política do Brasil, a partir da aproximação do evento abolição da escravidão, que traria a igualdade política e formal entre todas as pessoas em território nacional.

Quanto ao tema deste subcapítulo e ao seu impacto social, Fernandes (1978, v.1) afirma que, tomando-se como base a rede de relações raciais no pós-abolição, o preconceito de cor e a discriminação racial não são causas das desigualdades econômicas, sociais e políticas entre as pessoas negras e as brancas, mas atuam como mecanismos de manutenção destas desigualdades, defendendo privilégios já estabelecidos em favor da raça dominante. Ou seja, para este autor, o preconceito racial, embora não atue como fundamento, tem relevante papel para a manutenção da dominação e das desigualdades socioeconômicas apontadas, o que pode ser constatado mediante uma análise histórico-sociológica. Nas palavras do intelectual:

Tomando-se a rede de relações raciais como ela se apresenta em nossos dias, poderia parecer que a desigualdade econômica, social e política, existente entre o “negro” e o “branco”, fosse fruto do preconceito de cor e da discriminação racial. A análise histórico-sociológica patenteia, porém, que esses mecanismos possuem outra função: a de manter a distância social e o padrão correspondente de isolamento sócio-cultural, conservados em bloco pela simples perpetuação indefinida de estruturas parciais arcaicas. Portanto, qualquer que venha a ser, posteriormente, a importância dinâmica do preconceito de cor e da discriminação racial, eles não criaram a realidade pungente que nos preocupa. Esta foi herdada, como parte de nossas dificuldades em superar os padrões de relações raciais inerentes à ordem social escravocrata e senhorial. Graças a isso, ambos não visavam, desde o advento da Abolição, instituir privilégios econômicos, sociais e políticos, para beneficiar a 'raça branca'. Tinham por função defender as barreiras que resguardavam, estrutural e dinamicamente, privilégios já estabelecidos e a própria posição do “branco” em face do “negro”, como *raça dominante*. (FERNANDES, 1978, v.1, p. 249)

Vê-se que Fernandes sustenta que o preconceito de cor e a discriminação racial foram herdados do passado escravocrata do Brasil, não tendo como objetivo, no pós-abolição, instituir privilégios em favor da raça branca, mas apenas a função de manter as barreiras que asseguram tais privilégios já estabelecidos desde a época anterior. Sob esse viés, os referidos mecanismos, embora perpetuados no tempo, seriam apenas um resquício do passado brasileiro.

Jessé Souza coloca o preconceito de cor em um patamar secundário, referindo, inclusive, que, no período escravocrata, a situação dos despossuídos brancos era em tudo

comparável à situação dos negros escravos. Ao mencionar a desigualdade social brasileira, o autor afirma que “se há preconceito neste terreno, e certamente há [...], não é, antes de tudo, um preconceito de cor, mas sim um preconceito que se refere a certo tipo de personalidade, julgada como improdutiva e disruptiva para a sociedade como um todo”, e continua, sustentando que “a cor da pele, nesse contexto, age como uma ferida adicional à autoestima do sujeito em questão, mas o núcleo do problema é a combinação de abandono e inadaptação que o atinge independentemente da cor” (SOUZA, 2018a, p. 229).

Para ele, enquanto no contexto da sociedade escravocrata a cor funcionava como “índice tendencialmente absoluto” à condição servil, no âmbito da sociedade competitiva funciona “como índice relativo de primitividades”. E conclui afirmando que é “precisamente o abandono secular do negro e do dependente de qualquer cor à sua própria sorte a causa óbvia de sua inadaptação” (SOUZA, 2018a, p. 230).

É interessante notar que Jessé Souza não nega a existência de preconceito de cor, mas coloca esse fato como algo quase irrelevante para se explicar as desigualdades raciais que permanecem no pós-abolição, dando ênfase à constatação de Florestan Fernandes quanto ao abandono histórico das pessoas negras e à inadaptação à nova organização social, porém rechaçando a ideia de que o preconceito racial tenha papel destacado na nova ordem econômica. Souza qualifica a cor como algo meramente simbólico que coloca a pessoa negra em uma condição de aparente primitividade.

A diferença entre os dois autores citados, em relação a este ponto, passa a ser a relevância e influência que o preconceito racial tem/teve na manutenção das desigualdades raciais. Para Florestan, há um papel de destaque, mas apenas como herança de um passado arcaico, do qual ainda não conseguimos nos livrar. Para Souza, tem papel secundário, pois o preconceito seria simbólico, decorrente de um abandono histórico, vinculado a um tipo de personalidade vista como improdutiva, não necessariamente vinculado à cor da pele, tanto que justifica o seu pensamento referindo que a situação dos despossuídos brancos era comparável a dos negros no período escravocrata.

Introduzindo uma outra visão sobre o assunto, destacam-se os ensinamentos do escritor Carlos Hasenbalg em sua obra “Discriminação e desigualdades raciais no Brasil”. Ao falar sobre escravismo e racismo, ele defende que este último, como conjunto de práticas mais ou menos articuladas, “foi preservado e em alguns casos até mesmo reforçado” quando da abolição, sustentando que o preconceito racial serviu aos interesses das pessoas que dele se beneficiaram (HASENBALG, 2005, p. 120).

Para o autor, a raça opera de forma independente, possuindo uma eficácia própria na ocupação de não-brancos em certos lugares da sociedade e distribuição dos agentes sociais. Em suas palavras, “o racismo, como construção ideológica incorporada em e realizada através de um conjunto de práticas materiais de discriminação racial, é o determinante primário da posição dos não-brancos nas relações de produção e distribuição” (HASENBALG, 2005, p. 120-121).

A visão de Hasenbalg em relação ao papel do preconceito de cor na organização da sociedade no pós-abolição contrasta tanto com a visão de Fernandes como sendo uma simples herança de um sistema arcaico, quanto da ideia de que o preconceito teria relevância secundária, conforme sustentado por Souza. Hasenbalg destaca que capitalistas brancos e outros brancos beneficiam-se do racismo e do preconceito de cor em todas as dimensões da sociedade.

O autor defende que “a maioria dos brancos aproveita-se do racismo e da opressão racial, porque lhe dá uma vantagem competitiva [...] no preenchimento das posições da estrutura de classes que comportam as recompensas materiais e simbólicas mais desejadas”, e continua, ensinando que “os brancos aproveitaram-se e continuam a se aproveitar de melhores possibilidades de mobilidade social e de acesso diferencial a posições mais elevadas nas várias dimensões da estratificação social” (HASENBALG, 2005, p. 122). Portanto, o posicionamento de Hasenbalg aponta não apenas para a permanência do preconceito de cor no pós-abolição como também para a sua utilização como mecanismo e manutenção de privilégios das pessoas brancas, de distribuição racial das posições de prestígio e poder e de condição à mobilidade social.

A análise das visões sobre a função do preconceito de cor dos 3 autores, ainda que tenham abordagens distintas, deixa patente que a estruturação da sociedade, a existência de desigualdades sociais profundas e os privilégios de certos grupos foram construídos sobre o pilar da discriminação racial. O preconceito de cor funciona, assim, como mecanismo que determina as ocupações das pessoas negras nas relações de produção e distribuição, reforçando o abandono histórico e a manutenção de barreiras sociais.

3. CAPÍTULO 2 – DESENVOLVIMENTO NO BRASIL

3.1 Pós-abolição: evolução das leis trabalhistas, postos de trabalho e recorte racial

No período posterior à abolição, enquanto a ordem **social** “respondia rapidamente às alterações da estrutura econômica da cidade”, a ordem **racial** da sociedade inclusiva “não absorvia de modo sensivelmente uniforme tais influências”. Na verdade, “o setor constituído pelo estoque racial ‘branco’ engrenava-se nos fluxos das transformações históricas da ordem social”; por outro lado, “o estoque racial ‘negro’ permanecia estagnado e as inter-relações dos dois continuavam a ser reguladas pelos velhos padrões”. Portanto, “os ajustamentos dinâmicos do ‘homem de cor’ e da ‘raça branca’ propendiam para um ponto de inércia, que se evidenciava, historicamente, na perpetuação estagnadora da ordem racial”. (FERNANDES, 1965, v.1, p. 264-265).

Nessa época, o Brasil vivenciava um ambiente no qual trabalhadores e trabalhadoras recebiam salários aviltantes, os reajustes salariais não acompanhavam a elevação do custo de vida, as condições de trabalho eram péssimas e havia a prática de jornadas extenuantes sem o pagamento pelas horas extraordinárias realizadas. Tudo isso em meio a uma política estatal liberal de não intervenção nas relações de trabalho, com ausência de normas legais que colocassem limites à exploração da classe trabalhadora e com a imposição das regras implementadas pela parte compradora da força de trabalho (ALLAN; NUNES, 2014, p. 4-6).

Durante a Primeira República (1889-1930), mais especificamente a partir dos anos 1917/19, a discussão acerca da questão social toma contornos mais bem definidos no país, por meio de um conjunto de ideias sobre as suas causas e a necessidade de implementação de mecanismos que evitassem o seu agravamento. Desde então, com maior ou menor intensidade, o tema não deixou de ser lembrado e discutido. Isso não invalida o fato de que, nos primeiros anos da República, existiram algumas tímidas medidas relacionadas à previdência e ao trabalho, “notadamente no que se referia aos aspectos da proteção e assistência ao trabalho do menor e também aos benefícios destinados aos funcionários públicos civis e militares” (GOMES, 2014, p. 74-75).

Tais iniciativas, contudo, destinavam-se aos empregados públicos, excluindo, portanto, trabalhadores da iniciativa privada. Muito embora algumas regulamentações importantes tenham sido promulgadas à época, como o Decreto Legislativo n. 1.637 de 1907, que regulamentou a formação dos sindicatos de qualquer profissão, autorizando o funcionamento de forma autônoma e sem a intervenção estatal, foi somente a partir da

Emenda Constituição de 1926 que o Parlamento pôde legislar em matéria trabalhista (GOMES, 2014).

No entanto, a luta histórica de trabalhadores por melhorias das condições sociais foi a causa do surgimento da legislação do trabalho dos anos 1930, posteriormente consolidada pela CLT de 1943 (DRUCK; DUTRA; SILVA, 2019). Neste aspecto, a intensificação da elaboração e implementação de direitos sociais teve como base a intensa atuação dos trabalhadores urbanos (GOMES, 2014). Foi também a partir de 1930 que o Brasil passou a ter as condições necessárias “para a institucionalização sistemática dos direitos trabalhistas”, necessitando “transformar o País de um ‘fazendão’ em uma Nação desenvolvida e moderna” (BIAVASCHI, 2011, p. 7).

Esse período coincide com o forte processo de industrialização, de feição estatal e nacionalista, ocorrido no Brasil especialmente a partir do getulismo. Antunes (2006) explica que tal fenômeno voltou a ocorrer posteriormente em meados da década de 1950 (Governo Juscelino Kubitschek), quando houve o segundo salto do padrão de acumulação industrial e, num terceiro momento, a contar de 1964, em razão da forte aceleração da industrialização e internacionalização do país. Até a promulgação da CLT em 1943, leis esparsas de matérias trabalhista e previdenciária foram sendo criadas, como a primeira Lei sobre acidentes de trabalho (1919), a Lei Eloy Chaves (1923), que criou a Caixa de Aposentadorias para trabalhadores em empresas de estradas de ferro, a Lei que criou férias de 15 dias para empregados em setores específicos (1925), o Código de Menores (1927), que “proibiu o trabalho aos menores de 12 anos e em mineração e trabalho noturno aos menores de 18 anos”, etc. (BIAVASCHI, 2011, p. 11).

Sob o aspecto trabalhista, a industrialização acima mencionada foi levada a cabo a partir de uma dinâmica de superexploração da força de trabalho, “dado pela articulação entre baixos salários, jornada de trabalho prolongada e fortíssima intensidade em seus ritmos”. De outro lado, a partir de 1930, o Governo Vargas inseriu as classes trabalhadoras na agenda estatal, politizando os seus anseios e reputando-os como uma questão social a ser tratada. Tal forma de lidar com as reivindicações destas classes decorreu do fato de Getúlio precisar de mão de obra para atingir o seu objetivo estatal/nacionalista de industrialização, o que somente poderia ocorrer com o apoio da massa trabalhadora urbana (ANTUNES, 2006, p. 16, 500 e 501).

Biavaschi (2011) leciona que, depois de 1930, houve uma intensificação do trabalho legislativo e a criação de órgãos governamentais voltados a regulamentar e fiscalizar os assuntos inerentes ao trabalho. Em suas palavras:

(...) foi depois do crash de 1929 que, vitoriosa a Revolução de Outubro, em 1930 e constituídas as condições materiais para o processo de industrialização no País, o Governo Provisório criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, MTIC, o “Ministério da Revolução”, com pujante produção normativa: a Lei dos Dois Terços; regras dirigidas às mulheres, desde a conquista do voto, passando pelo direito de trabalhar sem a outorga do marido, chegando à limitação da jornada de trabalho ao apito das fábricas de tecido; proteção ao trabalho dos menores; definição da jornada de trabalho; trabalho noturno; instituição da Carteira do Trabalho; Lei nº 62/1935; salário-mínimo; e, para fiscalizar e assegurar efetividade dessas normas, as Inspetorias do Trabalho, as Juntas de Conciliação e Julgamento e as Comissões Mistas de Conciliação, criadas em 1932. Mais tarde, a criação da Justiça do Trabalho e, depois, sua incorporação ao Poder Judiciário (p.11).

Contudo, o processo de industrialização e a intensa produção legislativa no âmbito do trabalho não escaparam dos reflexos do histórico de dominação e racismo no território brasileiro, especialmente em razão da inexistência de políticas públicas de recorte racial voltadas ao mercado de trabalho. Diversos estudiosos já constataram que a população negra permanece distante dos espaços privilegiados.

Conforme ensina Schwarcz (2019, p. 31), “se a presença de negros em espaços de prestígio social já era basicamente vedada, ou muito dificultada pela escravidão, permaneceu bastante incomum no começo de nossa história republicana.” Nesse aspecto, na lição de Silmara Nascimento (2018, p. 61), atualmente

os brancos prevalecem majoritariamente nos ramos de atividades, digamos, considerados socialmente mais elevados, como administração pública, intermediação financeira, enquanto os pretos e pardos permanecem expressivamente nos ramos da construção e nos serviços domésticos (NASCIMENTO, S., 2018, p. 61).

As possíveis explicações a essa desigualdade não parecem estar restritas a uma herança escravocrata, como se essa assimetria fosse tão somente uma consequência acidental do passado recente. Assim, a difícil situação socioeconômica dos ex-escravizados, no período do pós-abolição, e a perpetuação dessa condição nas gerações posteriores devem ser analisadas também sob outros aspectos. Neste mesmo sentido, conforme leciona Alves (2019, p. 19),

Ao contrário do que ocorre nas pesquisas sobre escravidão, analisada em termos econômicos, sociais e políticos dentro do que se convencionou ser um sistema produtivo, o trabalho livre, ou a formação do mercado de

trabalho livre, costuma ser definido apenas como o fim da coação, do trabalho cativo, e não como uma nova estrutura de controle de mão de obra que precisa ser analisada em suas particularidades.

Alves sugere que o período pós-abolição foi marcado por mecanismos de controle de mão de obra que condicionaram a formação do mercado de trabalho livre. O sistema produtivo, assim, passou a ser estabelecido a partir de uma nova maneira de dominação. Contudo, os atores dessa relação permaneceram os mesmos: de um lado, pessoas brancas sendo as dominadoras; do outro, pessoas não-brancas como sujeitos dominados. Essa relação interferiu sobremaneira na distribuição racial do trabalho no Brasil.

Dialogando com essa visão, Souza (2018a, p. 223), partindo da análise da obra de Florestan Fernandes, intitulada de “A integração do negro na sociedade de classes”, destaca que este último acertadamente identificou que o elemento essencial da desagregação da ordem escravocrata teria sido o abandono do liberto à própria sorte, que se viu responsável por si e pela sua família, “sem que dispusesse dos meios materiais ou morais para sobreviver numa nascente economia competitiva de tipo capitalista burguês”. Nesta linha, o liberto estaria diante de um drama social de adaptação à nova ordem posta, pois, abandonado pelos antigos donos e pela sociedade, estava “prefigurado o destino da marginalidade social e da pobreza econômica”. Assim, faltava aos ex-escravizados a organização psicossocial, “que é um pressuposto da atividade capitalista, e que exige uma pré-socialização num sentido predeterminado” (SOUZA, 2018a, p. 223-224).

Jessé Souza confere mérito a Florestan Fernandes por ter notado de forma precisa as dificuldades de adaptação do liberto à nova ordem competitiva, concentrando tais dificuldades nas condições psicossociais de adaptação do negro para o trabalho livre e na incapacidade de agir segundo os modelos de comportamento e personalidade da nova sociedade que surgia. Souza ainda referencia a constatação de Fernandes sobre a inexistência de uma unidade familiar no seio da família negra, sustentando que essa circunstância seria uma continuidade da política escravocrata que buscava impedir a organização familiar ou comunitária das pessoas escravizadas, trazendo, como consequência, a perpetuação das condições de desorganização social das pessoas negras. (SOUZA, 2018a).

Corroborando com as afirmações dos pensadores citados, estudos confirmam a existência de profunda desigualdade na disposição de trabalhadoras e trabalhadores, como demonstra, por exemplo, o Relatório das Desigualdades de Raça, Gênero e Classe do Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa da Universidade do Estado do Rio de Janeiro - UERJ. Com base nos resultados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

(PNAD) de 2011 a 2015, o referido relatório constatou a existência “de uma verdadeira divisão racial do trabalho, com os brancos super-representados nas ocupações intelectuais e os não brancos super-representados no trabalho manual, com destaque para a alta proporção de pretos nos serviços domésticos” (LEÃO *et al.*, 2017, p. 11).

Na mesma linha, o Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas – Pesquisa de 2015 (ETHOS), destaca que, apesar de ter uma população majoritariamente negra, no Brasil as pessoas pretas e pardas são minoria nos postos de trabalho mais reconhecidos socialmente, chegando a compor números irrisórios em alguns casos. Porém, quando se analisam as ocupações em condições precárias e mal remuneradas, a população negra é a esmagadora maioria, de acordo com o demonstrado na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua do IBGE do ano de 2018 (IBGE, 2018).

Essas conclusões são confirmadas por outra pesquisa de 2011. Ao traçar o perfil dos trabalhadores em asseio, conservação e limpeza urbana de São Paulo, apurou-se que 73% desses empregados se autodeclararam como pretos, negros, morenos, marrons ou mulatos (DIEESE/SIEMACO-SP, 2011).

Não se ignoram as tentativas dos governos, oriundas de ações políticas do movimento negro, de minimizar a desigualdade racial apontada em pesquisas, a exemplo da criação da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR) em 2003 e da Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade (SECAD, no Ministério da Educação) em 2004. Também em 2003, houve a edição da importante Lei n. 10.639 de 2003 que tornou obrigatório o ensino sobre a História e a Cultura Afro-brasileira no ensino fundamental e médio, no intuito de promover uma educação voltada para o conhecimento e a valorização da história, da cultura e da participação negra no Brasil (PEREIRA; SILVA, 2021).

Apesar das importantes medidas dos governos, as pesquisas, como visto, mostram que as iniciativas políticas e legislativas não foram suficientes para se atingir a igualdade social, aqui em específico no quesito relacionado à raça. Entende-se que o ensino sobre a contribuição das pessoas negras na construção do país é algo fundamental para um futuro antirracista e mais inclusivo, no entanto outras medidas devem ser implementadas em conjunto. O tema da educação, essencial para um Estado mais civilizado, próspero e promotor da igualdade, não é objeto deste trabalho, porém reputou-se válido este breve registro em razão da sua importância.

As análises discorridas neste tópico tiveram o intuito de trazer um breve resumo acerca do caminho percorrido pela população negra até os dias atuais, especialmente em relação aos postos de trabalho que foram e são ocupados no Brasil. Tais observações provocam reflexões sobre as consequências da adoção de certas políticas públicas e do racismo que ainda persiste em existir.

3.2 Cenários político, econômico e social anterior e posterior às mudanças legais de 2017

No seu primeiro mandato, o presidente Luiz Inácio Lula da Silva convidou José de Alencar (empresário do ramo têxtil) para ser seu vice-presidente, o que foi uma forma de aceno aos setores econômicos e industriais do país. A Carta ao Povo Brasileiro, documento publicado em 22/06/2002 e assinado por Lula, viria para estabelecer o compromisso de manter a política econômica do seu antecessor, o presidente Fernando Henrique Cardoso, quanto ao reconhecimento da “hegemonia do capital financeiro e a disposição de incluí-lo no bloco no poder” (FONSECA; AREND; GUERRERO, 2020, p. 9-10).

Esse arranjo possibilitou o apoio de setores da burguesia ao governo Lula, com direito a artigos e manifestações de líderes da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo - FIESP. Em contrapartida, o governo petista editou leis de incentivo a financiamentos e isenções fiscais às empresas nacionais, como ocorreu com a campanha do BNDES à formação de empresas “campeãs nacionais” (FONSECA; AREND; GUERRERO, 2020, p. 17).

Apesar desse compromisso político com o capital, os sucessivos governos petistas conseguiram avanços sociais, como o robusto aumento e valorização do salário mínimo – que consequentemente elevou o padrão de consumo da classe trabalhadora –, a queda das taxas de desemprego e os resultados positivos em relação à redistribuição de renda a partir de políticas governamentais (FONSECA; AREND; GUERRERO, 2020). O mesmo não pode ser dito sobre o fenômeno da desindustrialização no Brasil, que continuou avançando ao longo dos governos de Lula e Dilma, os quais foram incapazes de implementar políticas no intuito de revertê-la, justamente em razão da ausência de projeto neste sentido. Como consequência, “Lula iniciou em 2003 com 16,9% de participação da indústria no PIB e Rousseff finalizou o ano de 2015 com 11,4%, registrando ao final uma queda de 5,5% da participação da indústria no PIB” (FONSECA; AREND; GUERRERO, 2020, p. 5-6).

Sobre o tema, Pinho, Teixeira e Lanzara ensinam que “entre 2014 e 2016, o país passou por uma intensa recessão, com aprofundamento da desindustrialização, aumento da capacidade ociosa e desemprego em massa”. Segundo os autores, a contar de 2015, a política

macroeconômica foi alicerçada em um forte ajuste fiscal que resultou em cortes de gastos em diversos setores, como saúde, educação e programas de habitação popular. Ainda, houve uma redução do PIB no patamar de 3,8% em 2015 e 3,5% em 2016 (PINHO; TEIXEIRA; LANZARA, 2020, p. 2).

Os pesquisadores também destacam a publicação, em outubro de 2015, do famigerado programa intitulado de “Uma Ponte para o Futuro”, de autoria do Partido do Movimento Democrático Brasileiro – PMDB (atual MDB) do então vice-presidente da República Michel Temer. Referido documento “continha um pacote de ‘reformas estruturais’, como a previdenciária, a trabalhista, a lei da terceirização e o Novo Regime Fiscal (Emenda Constitucional N. 95/2016 ou Teto de Gastos Públicos)” e serviu como plataforma do governo Temer, quando do impeachment da presidente Dilma Rousseff a partir do ano de 2016, e também do governo do presidente Jair Bolsonaro (PINHO; TEIXEIRA; LANZARA, 2020, P. 2).

A desaceleração da economia nos dois últimos anos do primeiro mandato de Rousseff (2012-2013) teve como um dos seus efeitos o superendividamento do Estado Brasileiro. Seguindo uma tendência mundial, tal efeito foi considerado por alguns setores da sociedade como o grande responsável pelos problemas sociais, o que apontava para medidas de austeridade temporária e reformas estruturais como solução para a crise, reduzindo-se a intervenção estatal, o que, em tese, atrairia capital estrangeiro para investimento local (GASPARDO; SANTOS; MARCHIONI, 2023).

A ausência de habilidade do Poder Executivo em estabelecer uma articulação com as lideranças do Congresso Nacional, aliada à crescente insatisfação da população perante o cenário econômico em declínio e à série de escândalos de corrupção revelado pela Operação Lava Jato, culminaram no processo de impeachment que afastou Rousseff do cargo (GASPARDO; SANTOS; MARCHIONI, 2023). Em seu lugar, no mês de agosto de 2016, assumiu o então vice-presidente, Michel Temer, que precedeu a gestão de Jair Messias Bolsonaro.

Esse complexo conjunto de fatores políticos e sociais desencadeou um momento crítico na história recente do Brasil, gerando repercussões significativas não apenas no âmbito interno, mas também internacionalmente. O ambiente social brasileiro pré-governo Bolsonaro estava se desmantelando, Pinho, Teixeira e Lanzara (2020, p.3) explicam que, após o impeachment, a partir do governo Temer,

Consubstanciou-se, ademais, a aprovação da lei da terceirização e da reforma trabalhista, que desmontou o arcabouço institucional de proteção ao trabalho, cujas bases remontam à revolução modernizadora de Getúlio Vargas, levada a efeito na década de 1930 (LANZARA, 2018). Além de promover a desregulamentação das relações capital/trabalho e a precarização dos direitos dos trabalhadores, a reforma trabalhista pavimentou o caminho para o enfraquecimento da Justiça do Trabalho e o esfacelamento do Ministério do Trabalho, que foi incorporado ao Ministério da Economia do governo de extrema direita de Jair Bolsonaro e de seu ministro da Economia de filiação liberal-ortodoxa, Paulo Guedes (FLEURY e PINHO, 2019) (PINHO; TEIXEIRA; LANZARA, 2020, p. 3).

De fato, no dia 14 de julho de 2017, foi publicada a Lei Federal n. 13.467, com vigência a partir de 11 de novembro do mesmo ano no Brasil. A referida legislação introduziu inúmeras alterações no arcabouço legal trabalhista, ficando conhecida como Lei da reforma trabalhista.

Acerca do cenário político-social e do período pré-eleitoral de 2018, Rosana Pinheiro-Machado (2021), em artigo publicado no jornal *El País*, esclarece que, no Brasil, quando da campanha para a Presidência naquele ano, parte do eleitorado do candidato Jair Bolsonaro carregava raiva e ressentimento em relação aos governos petistas. Mas, segundo a antropóloga, essas dimensões, apesar de fundamentais, não se sustentam sozinhas.

Ela explica que o elemento aspiracional dos indivíduos, no sentido de almejar uma ascensão socioeconômica, em especial aqueles que foram materialmente favorecidos pelos programas e políticas sociais petistas no passado, também é uma dimensão que não pode ser ignorada. Nesta linha de raciocínio, a pesquisadora sustenta que Bolsonaro conseguiu dialogar com os trabalhadores precarizados, ditos empreendedores (por exemplo: motoristas de aplicativos e pessoas que fazem doces e salgadinhos para vender), “ao dizer que é tudo culpa do sistema e das leis trabalhistas, ele se reconecta com uma lógica atroz do vencedor individual, que só não vence porque tem muita lei atravancando o caminho” (PINHEIRO-MACHADO, 2021).

Os elementos abordados neste subcapítulo demonstram um panorama geral dos acontecimentos e cenários políticos, econômicos e sociais que circundaram o ano das mudanças legislativas de 2017 no Brasil. O período estudado é de fundamental importância para a compreensão das dinâmicas estabelecidas nas relações de emprego no país e na alteração de direitos.

3.3 As mudanças legislativas de 2017

Em 11 de novembro de 2017 passou a ter vigência em a Lei Federal n. 13467. A referida legislação introduziu inúmeras alterações na Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 (CLT) e ficou conhecida como Lei da reforma trabalhista.

Alguns meses antes, havia sido publicada a Lei da terceirização, de n. 13.429 de março de 2017, ampliando a possibilidade de prestação dos serviços terceirizados, mas não deixando clara a possibilidade de terceirização da atividade-fim das empresas. A Lei da reforma esclareceu tal ponto, alterando expressamente a redação dada à norma até então vigente, fazendo constar a possibilidade de inclusive da atividade principal do empregador (DELGADO e DELGADO, 2017). A reforma trabalhista enfatizou, assim, a possibilidade de terceirização irrestrita dos serviços empresariais, o que, até então, não era permitido pelo Judiciário Trabalhista, o qual entendia ser possível transferir apenas as atividades-meio para outra empresa, conforme a Súmula n. 331¹ do Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 2011).

O Projeto de Lei n. 6.787/2016, que originou a Lei da reforma, apontava, em sua exposição de motivos de 22/12/2016, que, dentre outras finalidades, objetivava o aprimoramento das relações de trabalho “por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores”, a atualização dos “mecanismos de combate à informalidade da mão-de-obra no país” e a promoção do entendimento direto entre empregadores e empregados. Tudo isso em razão do “nível elevado de judicialização das relações do trabalho”, do “amadurecimento das relações entre capital e trabalho” e da desnecessidade da atuação do Estado para que haja o entendimento entre empresários e as categorias de trabalhadores (BRASIL, 2016).

Posteriormente, o parecer de 132 laudas, proferido pela Comissão Especial da Câmara de Deputados, aprovou a redação do Projeto de Lei acrescida de inúmeras emendas,

¹ Súmula nº 331 do TST

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

[...]

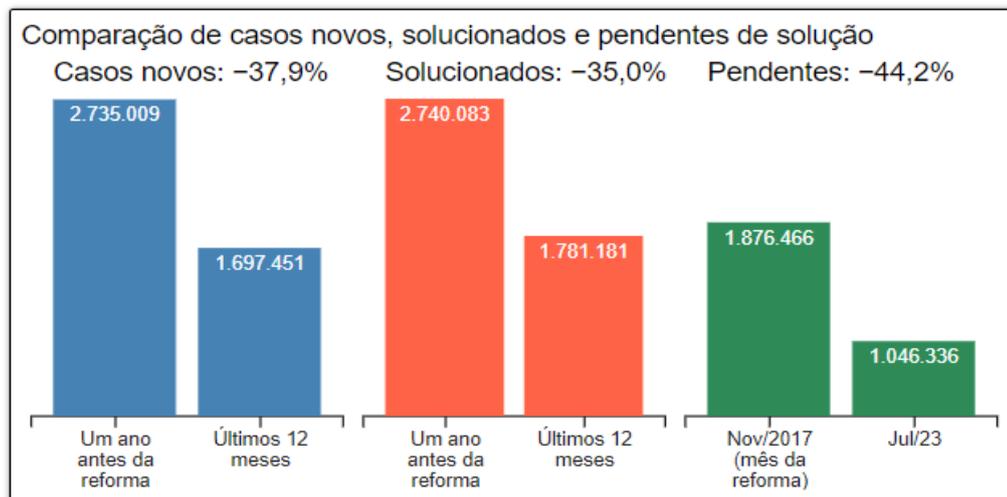
III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

enaltecendo-a e apostando que o texto modernizaria as relações de trabalho, que os trabalhadores teriam mais liberdade de escolha, que abandonaria as “amarras” do passado, trazendo o Brasil para o presente, que traria mais segurança para quem quisesse empreender, que combateria a informalidade e o subemprego e que reduziria o desemprego. Em resumo, a Comissão apostou que a aprovação do PL teria como consequência a modernização das leis trabalhistas, a redução dos processos judiciais e a criação de empregos (na época, segundo o parecer, havia 13 milhões de desempregados e 10 milhões de desalentados e subempregados (PARECER DA REFORMA, 2017).

Em que pese as justificativas apresentadas, o que ocorreu, de fato, foi a aprovação de um PL e de uma Lei que inseriu no ordenamento jurídico anseios do empresariado brasileiro em detrimento da classe trabalhadora. A Lei 13.467/17 reduziu direitos trabalhistas, fragilizou os sindicatos profissionais e piorou as condições de trabalho da população.

Nesta linha, apenas para citar algumas das mudanças mais importantes, a da reforma alterou a CLT incluindo: a prevalência do negociado sobre o legislado (arts. 611-A e 444, parágrafo único, da CLT), o aumento das possibilidades de flexibilização da jornada de trabalho e dos intervalos para descanso (incisos I, II e III do art. 611-A), a dispensa de licença prévia das autoridades para a prorrogação da jornada em ambientes insalubres (inciso XIII do art. 611-A, a possibilidade de redução do grau de insalubridade a ser pago aos trabalhadores (inciso XII do art. 611-A), a eliminação do pagamento das horas de deslocamento a locais de difícil acesso ou não servidos por transporte público (horas *in itinere*), a proteção processual do empregador (art. 844, §4º e §5º), a retirada da execução de créditos por iniciativa do juiz na fase de cobrança de valores do processo (art. 878), a restrição à equiparação salarial (art. 461), a permissão de despedidas coletivas (art. 477-A), a restrição à concessão da justiça gratuita ao empregado litigante (790, §3º), a rescisão contratual por comum acordo (art. 484-A) e a condenação ao pagamento de honorários de sucumbência por parte do trabalhador (art. 791-A, §3º) (BRASIL, 1943; DELGADO e DELGADO, 2017).

As restrições de acesso ao Judiciário, com a possibilidade de pagamento de custas e honorários de sucumbência, tiveram um efeito imediato na redução do ingresso de novos processos. Os dados estatísticos abaixo, produzidos pelo Tribunal Superior do Trabalho referente ao período de 2015 a julho de 2023, demonstram esta situação (em azul):



Fonte: www.tst.jus.br

Acessível em: <https://www.tst.jus.br/web/corregedoria/estatisticas-da-justica-do-trabalho>

Apesar deste elemento objetivo sobre a redução, não há informações sobre os seus motivos subjetivos. Ou seja, a diminuição ocorreu por que as empresas passaram a respeitar mais os direitos trabalhistas, por que os trabalhadores, apesar de lesados, ficaram com receio de ingressar com ações trabalhistas ou porque os empregados não tinham direitos a serem buscados e se aventuravam na Justiça do Trabalho e isso foi obstado? Não se tem elementos suficientes para responder a estas questões.

Ocorreu também notável redução da quantidade de trabalhadores sindicalizados após a reforma. A tabela abaixo, produzida pelo IBGE (2020), demonstra que em 2016 e 2017, a taxa de sindicalização era, respectivamente, de 14,9% e 14,4% das pessoas empregadas. Em 2018 ela caiu para 12,5% e em 2019 para 11,2%:

Tabela 2 – Taxa de sindicalização das pessoas de 14 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência, por grupamentos de atividades no trabalho principal - Brasil - 2012/2019

Grupamentos de atividades no trabalho principal	2012	2016	2017	2018	2019
Total¹	16,1	14,9	14,4	12,5	11,2
Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	23,2	22,4	21,1	19,1	19,4
Indústria geral	21,1	18,0	17,1	15,2	13,5
Construção	8,9	6,6	6,9	5,2	4,2
Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas	10,5	10,4	10,0	8,1	7,4
Transporte, armazenagem e correio	20,8	18,4	17,5	13,5	11,9
Alojamento e alimentação	7,7	7,6	6,8	5,7	5,6
Informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas	18,8	17,5	16,9	13,5	12,0
Administração pública, defesa e seguridade social, educação, saúde humana e serviços sociais	24,8	23,7	23,6	22,0	18,4
Outros Serviços	6,1	5,9	6,2	5,3	4,8
Serviços domésticos	2,7	3,5	3,1	2,8	2,8
Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2012/2019. (1) Inclui atividades mal definidas					

Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/>

Considerando-se apenas os empregados do setor privado com carteira assinada, a taxa de sindicalização vai de 19,1% em 2017 para 14% em 2019:

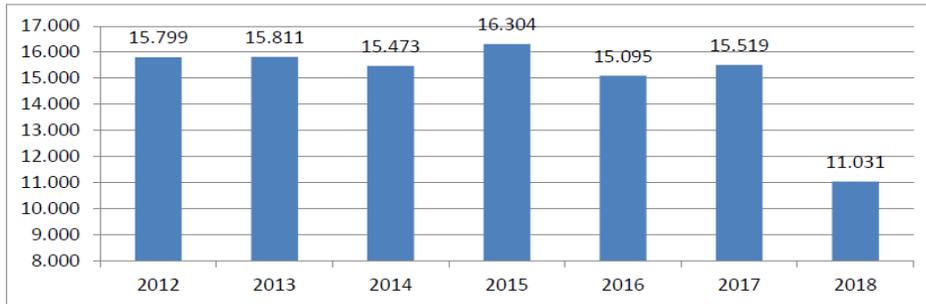
Tabela 3 – Taxa de sindicalização das pessoas de 14 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência, por posição na ocupação e categoria do emprego no trabalho principal - Brasil - 2012/2019

Posição na ocupação e categoria do emprego no trabalho principal	2012	2016	2017	2018	2019
Total	16,1	14,9	14,4	12,5	11,2
Empregado no setor privado com carteira de trabalho assinada	20,9	18,7	19,1	16,0	14,0
Empregado no setor privado sem carteira de trabalho assinada	5,4	5,7	5,1	4,5	4,5
Trabalhador doméstico	2,7	3,5	3,1	2,8	2,8
Empregado no setor público (inclusive servidor estatutário e militar)	28,4	27,5	27,3	25,7	22,5
Empregador	18,6	17,4	15,6	12,3	10,3
Conta própria	11,3	9,7	8,6	7,6	7,3
Trabalhador familiar auxiliar	14,7	14,7	11,5	11,9	11,8

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2012/2019.

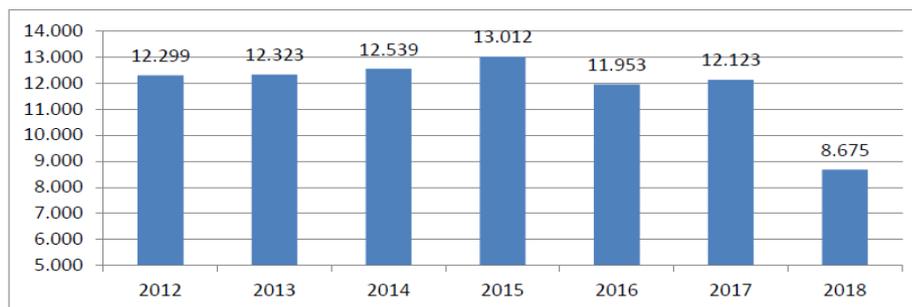
Outro efeito imediato foi a queda expressiva das negociações coletivas entre os sindicatos patronais e os dos trabalhadores. Um estudo de 2008, elaborado pela CUT – Central Única dos Trabalhadores e o DIEESE - Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos, que acompanhou as negociações coletivas pós-reforma, gerou um relatório de impactos no primeiro semestre de 2018 que revela isso (CUT; DIEESE, 2018):

GRÁFICO 1 - Instrumentos coletivos registrados no Mediador, Janeiro a Julho, Brasil



Fonte: Ministério do Trabalho – Mediador, 2018. Elaboração: DIEESE/SACC, 2018.

GRÁFICO 2 - Acordos coletivos registradas no Mediador, janeiro a Julho, Brasil



Fonte: Ministério do Trabalho – Mediador, 2018. Elaboração: DIEESE/SACC, 2018.

Alguns trabalhos iniciais específicos, mas não conclusivos, apontaram que certos itens da mudança legislativa são sentidos de forma mais preponderante pelos trabalhadores que estão justamente nas ocupações mais vulneráveis. O texto intitulado de “Seis meses de reforma trabalhista: um balanço” demonstra, com base em dados retirados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED, que a rescisão contratual por comum acordo, na qual o trabalhador renuncia parte das suas verbas rescisórias, teve maior ocorrência nas seguintes ocupações e setores entre novembro de 2017 e abril de 2018 (VAZQUEZ, SOUSA e OLIVEIRA, 2018):

Ocupações mais impactadas pela demissão por “Comum acordo”

1º	Vendedor de Comercio Varejista	2.904
2º	Auxiliar de Escritorio, em Geral	1.968
3º	Vigilante	1.720
4º	Faxineiro	1.714
5º	Assistente Administrativo	1.588
6º	Alimentador de Linha de Producao	1.426
7º	Motorista de Caminhao (Rotas Regionais e Internacionais)	1.332
8º	Operador de Caixa	1.306
9º	Porteiro de Edificios	939
10º	Recepcionista, em Geral	838

Fonte: MTb/SPPE/DER/CGCIPE - CAGED - Lei 4.923/65.

Setores de atividade mais impactados pela demissão por “Comum acordo”

1º	Restaurantes e Outros Estabelecimentos de Serviços de	2.787
2º	Transporte Rodoviário de Carga	1.752
3º	Atividades de Vigilância e Segurança Privada	1.721
4º	Comércio Varejista de Mercadorias em Geral, com Pred	1.681
5º	Atividades de Atendimento Hospitalar	1.264

Fonte: MTb/SPPE/DER/CGCIPE - CAGED - Lei 4.923/65.

*Tabelas extraídas do artigo “Seis meses de reforma trabalhista: um balanço” (VAZQUEZ, SOUSA e OLIVEIRA, 2018).

Esclarece-se que, tecnicamente, a rescisão contratual por comum acordo não se enquadra como uma “demissão”, conforme foi tratado nas tabelas acima. A nova figura jurídica pressupõe um encontro de vontades do trabalhador e da empresa em relação ao fim do contrato de emprego, segundo do art. 484-A² da CLT. Não é nem um pedido de demissão, nem uma dispensa, mas um novo instrumento legal e extinção do contrato (DELGADO e DELGADO, 2017).

Diga-se que a própria natureza da rescisão por comum acordo dificulta o acesso à dimensão do impacto desta mudança pontual da reforma. Não se tem a informação, por exemplo, caso não existisse a figura do comum acordo após 2017, de quantos trabalhadores manifestariam a sua vontade de desligamento realizando o pedido de demissão, que tem como consequência a diminuição dos direitos a serem recebidos, como a multa de 40% do FGTS, o

² Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas [...].

saque integral do FGTS, o aviso prévio e o acesso ao seguro-desemprego (DELGADO e DELGADO, 2008). Da mesma forma, ainda na mesma situação hipotética, não se sabe quantos trabalhadores seriam dispensados por iniciativa da empresa antes da existência da possibilidade do comum acordo, portanto com mais direitos.

Não se ignora que possa existir fraude na utilização do instrumento em comento como forma de redução dos custos das empresas. Ou seja, rescisões contratuais que ocorreram por iniciativa exclusiva da empresa, portanto conferindo mais direitos trabalhistas aos empregados desligados, mas que são formalizadas de forma ilegal como sendo por comum acordo, para que o valor do pagamento das verbas rescisórias seja menor. Contudo, igualmente não existem esses dados disponíveis de possíveis fraudes que pudessem ser examinados, isolados e tratados.

Ainda há pelo menos mais uma dificuldade que é a impossibilidade de se medir a influência da crise econômica que existia em 2017 e 2018 na opção pela utilização do comum acordo como forma de rescisão de contrato por ambas as partes. Isso também impede que se consiga isolar especificamente os efeitos da reforma trabalhista, pois, no máximo, é possível apontar numericamente a utilização de alguns novos institutos introduzidos pela reforma, sem, no entanto, saber qual o peso de todos os fatores que recaem sobre a escolha das figuras jurídicas introduzidas pela Lei.

O trabalho de Vasquez, Souza e Oliveira (2018) demonstra também que a contratação de trabalhadores intermitentes, mais socialmente desprotegidos e com menos direitos quando comparados à forma de contratação clássica, foi mais utilizada para as funções de assistente de vendas, servente de obras e faxineiro. Ou seja, em ocupações consideradas como precárias, mais suscetíveis à terceirização e nas quais 93% dos trabalhadores possuem até o ensino médio.

O novo modelo de contratação é, sem dúvida, mais precário, pois “busca romper com dois direitos e garantias justralhistas importantes, que são da estrutura central do Direito do Trabalho: a noção de duração do trabalho (e de jornada) e a noção de salário” (GODINHO e GODINHO, 2018, p. 154). Neste sentido, a doutrina jurídica assim ensina:

A noção de duração de trabalho envolve o tempo de disponibilidade do empregado em face de seu empregador, prestando serviços efetivos ou não (*caput* do art. 4º da CLT). A Lei n. 13.467/2017, entretanto, ladinamente, tenta criar conceito novo: a realidade do tempo à disposição do empregador, porém sem os efeitos jurídicos do tempo à disposição.

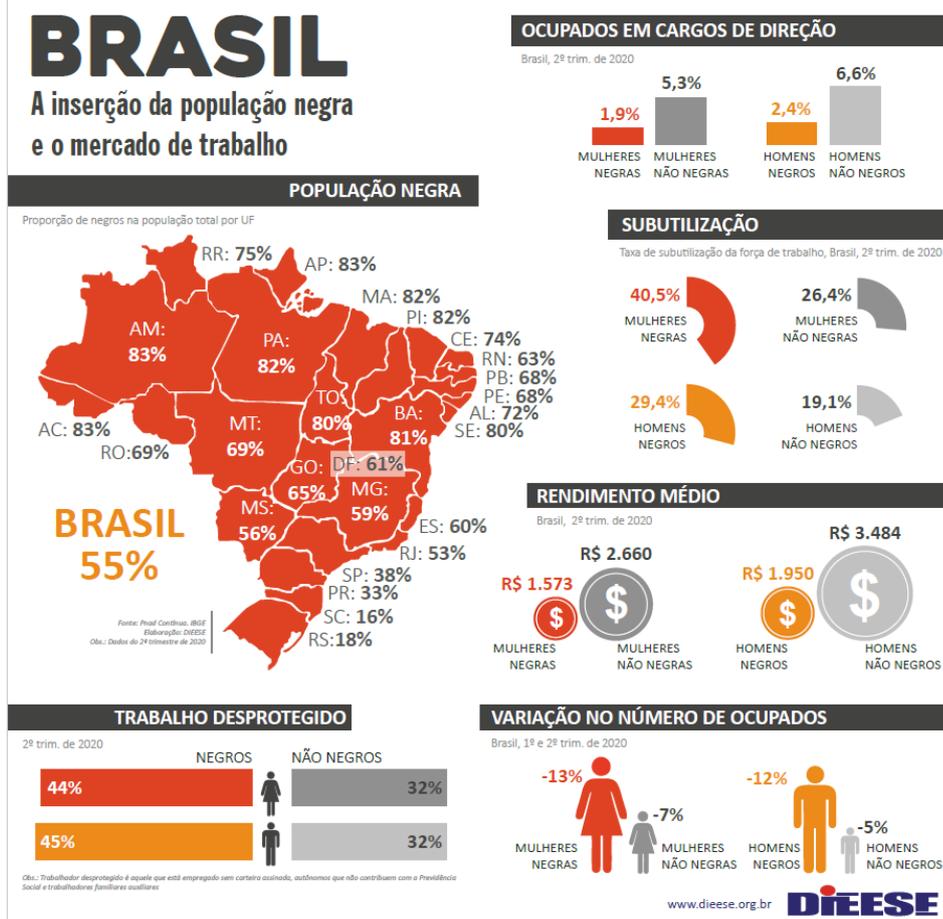
[...]

Lidos, apressadamente e em sua literalidade, os novos preceitos jurídicos parecem querer criar um contrato de trabalho sem salário. Ou melhor: o salário poderá existir, ocasionalmente, *se e quando o trabalhador for convocado para o trabalho*, uma vez que ele terá o seu pagamento devido na estrita medida desse trabalho ocasional (GODINHO e GODINHO, 2018, p. 154-155).

Quanto à utilização do trabalho intermitente, igualmente há a dificuldade de se isolar a influência de outros fatores, como a crise econômica e a crise do mercado de trabalho na opção por este tipo de contratação. Ainda assim, os dados iniciais coletados para a elaboração do estudo mencionado indicam, segundo aqueles autores, que “a reforma tem impactado setores marcados por baixos salários e alta rotatividade, como o comércio, relegando os empregados desse setor a uma situação mais aguda de precariedade” (VAZQUEZ, SOUSA e OLIVEIRA, 2018).

O ensaio traz dados que indicam a tendência de maior precarização das atividades mais vulneráveis socialmente. Dessa forma, ainda que outras dimensões possam influenciar diretamente, é seguro afirmar que a reforma trabalhista abriu possibilidade de novas contratações mais precárias em comparação com as espécies de empregos formais até então vigentes.

Mesmo com a ressalva sobre a impossibilidade de isolar os efeitos da reforma de outros fatores influenciadores, as conclusões dessas pesquisas, em conjunto com as repercussões trazidas pela Lei 13.467/2017, levam à dedução de que a população trabalhadora negra é provavelmente a mais impactada quando comparada à branca. Esta população é a mais subutilizada, recebe rendimento médio menor, é rara em cargos de direção e é a mais inserida nos trabalhos desprotegidos, conforme indica o infográfico abaixo (DIEESE, 2020):



No aspecto, De Mello (2020, p. 2) analisa a relação existente entre a reforma trabalhista e a desproteção social dos trabalhadores, especialmente da classe trabalhadora negra, que deixou de visualizar no horizonte uma efetiva redução das desigualdades. Em seu resumo, a autora destaca que

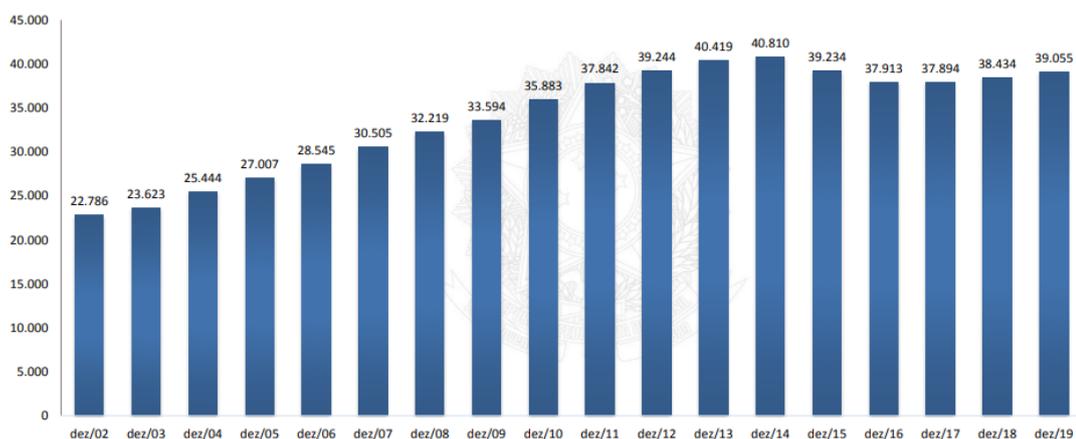
A aprovação da reforma trabalhista em 2017, por meio da Lei n.º 13.467, que altera a Consolidação das Leis Trabalhistas que havia sido aprovada em 1.º de maio de 1943, e da Lei n.º 13.429, que ampliou a terceirização e o contrato temporário, é um caso exemplar de medida de desproteção social. Em termos práticos, tem-se a ruptura do horizonte normativo que existia até então. Se antes os trabalhadores informais e precários – majoritariamente negros – podiam almejar formas de proteção social que os equiparasse aos trabalhadores formais, no momento atual há uma inversão que pode ser pensada nos termos de um devir negro do mundo, tal como propõe Mbembe (2014) [...].

No mesmo artigo científico, ela conclui que, a partir da reforma, “o trabalhador negro, que aspirava ter condições igualitárias a uma boa parcela dos indivíduos brancos, agora vislumbra em seu horizonte a generalização de sua condição subalterna”. A pesquisadora

avalia algumas das alterações concretas da reforma trabalhista na rede de proteção de direitos até então vigentes, estabelecendo um paralelo com a desigualdade racial no mundo do trabalho. Trata ainda do que chama de devir-negro, que, segundo a pesquisadora, é a tendência de que a precarização de direitos que atinge a classe trabalhadora negra pode vir a ser estendida aos demais trabalhadores, em razão do rompimento estrutural ocorrido com a reforma (DE MELLO, 2020).

Em relação ao aumento de empregos, o livro “Reforma trabalhista no Brasil: Promessas e Realidades”, lançado em 2019 pela Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da reforma trabalhista – REMIR, aponta para um dado que contrapõe esta promessa da reforma. Com base em informações analisadas após quase dois anos da vigência da Lei n. 13.467/2017, o trabalho informa que ela não criou os empregos prometidos e não diminuiu a informalidade, tendo ocorrido o aumento desta última no período estudado (KREIN, OLIVEIRA e FILGUEIRAS, 2019, p. 35). Os dados do Ministério da Economia (2019) comprovam que houve um aumento inexpressivo do estoque de emprego formal, conforme o gráfico abaixo:

BRASIL – ESTOQUE DE EMPREGO FORMAL – SÉRIE COM AJUSTES* – MESES DE DEZEMBRO DE 2002 A 2019



(*) ajustes declarados até o mês dezembro de cada ano. Em mil unidades.

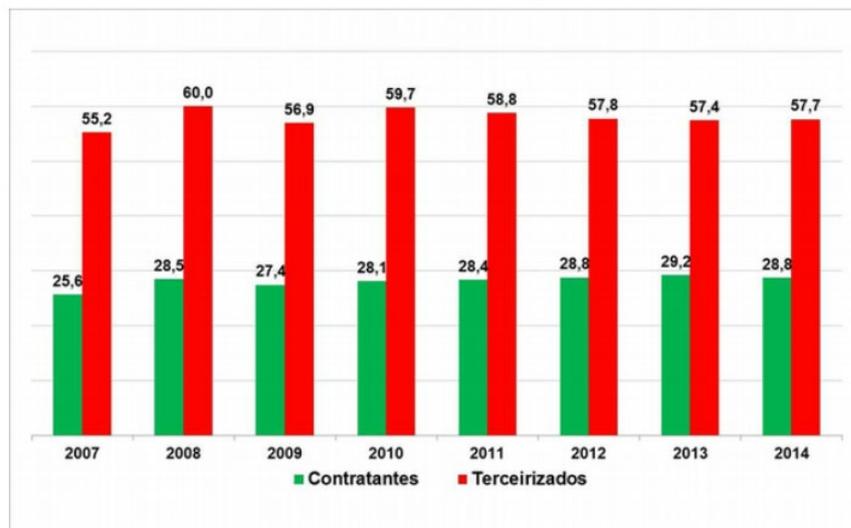
Acessível em: <http://pdet.mte.gov.br/index.php/caged>

Diga-se que a reforma criou a figura do trabalhador autônomo com exclusividade (art. 442-B), traduzindo “a ideia de um profissional contratado formalmente como autônomo,

porém, na prática, cumprindo o seu contrato com todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego” (DELGADO e DELGADO, 2017, p.152). Ou seja, sem direito a férias anuais, 13º salário, fundo de garantia por tempo de serviço, multa de 40% do FGTS e aviso prévio, afastando a qualidade de empregado celetista nessa modalidade, o que anteriormente não era possível (Brasil, 2017).

A reforma trabalhista incluiu também a expressa possibilidade de terceirização inclusive da atividade principal da empresa (BRASIL, 1974). A Nota Técnica n. 172 de 2017 do Dieese sobre terceirização e precarização das condições de trabalho comprova, com base na RAIS, que, dentre outras consequências, a terceirização leva à alta rotatividade dos postos de trabalho, ao rebaixamento da remuneração da classe trabalhadora, ao aumento da jornada de trabalho e ao maior risco de sofrer acidente de trabalho, conforme apontam os gráficos que seguem:

GRÁFICO 2
Taxa de rotatividade descontada em atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes
Brasil - 2007-2014 (em %)

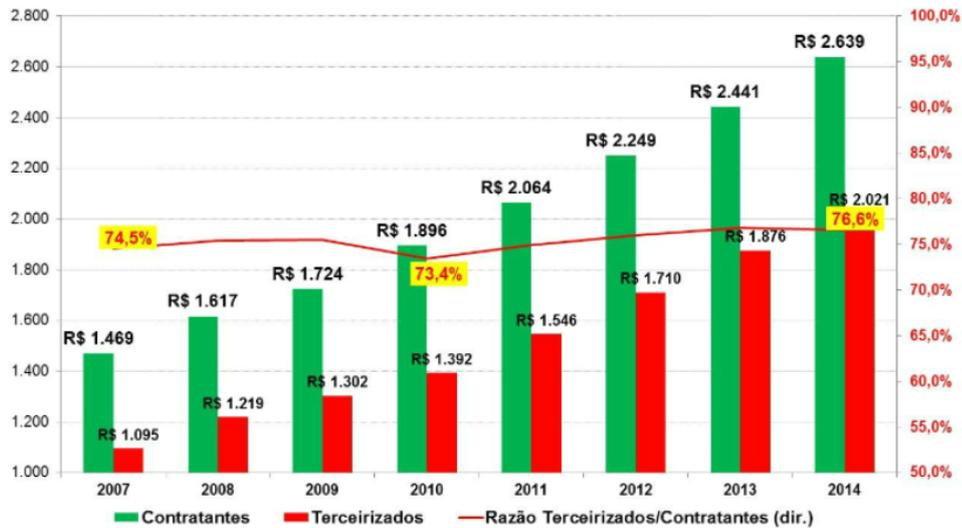


Fonte: MTb. Rais

Elaboração: DIEESE. Subseção CUT Nacional

Obs.: Exceto desligamentos a pedido do trabalhador, falecimentos, transferências e aposentadorias

GRÁFICO 4
Remuneração nominal média dos vínculos formais de emprego segundo atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes
Brasil, 2007-2014 (Em R\$ e %)



Fonte: MTb. Rais
Elaboração: DIEESE. Subseção CUT Nacional

GRÁFICO 9
Participação dos vínculos formais de emprego com jornada contratada de 41 a 44 horas semanais, por faixa de remuneração, em atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes
Brasil, 2014 (% em relação ao total dos vínculos do setor)

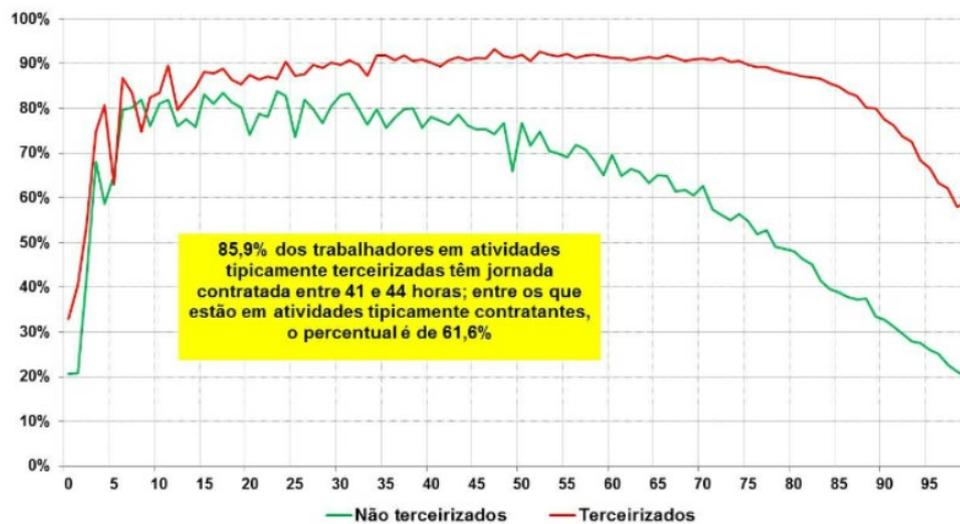
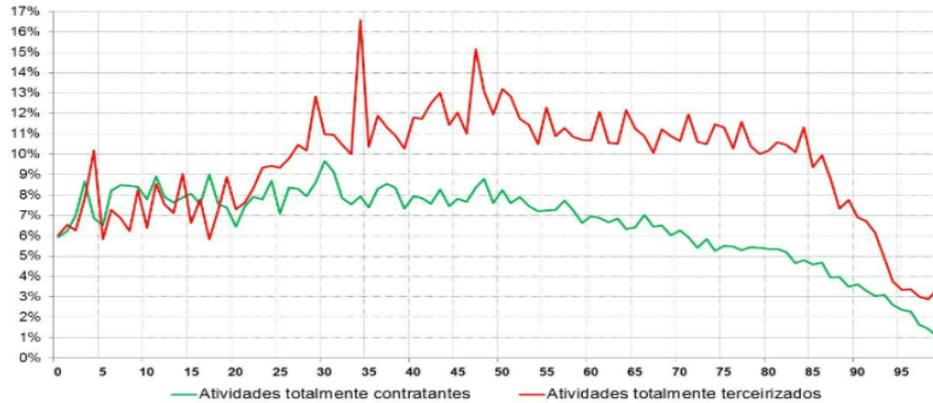


GRÁFICO 11
Participação percentual dos afastamentos por acidente de trabalho típicos, por faixa salarial, em atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes
Brasil, 2014 (em % em relação ao total de afastamentos)



Fonte: MTb. Rais

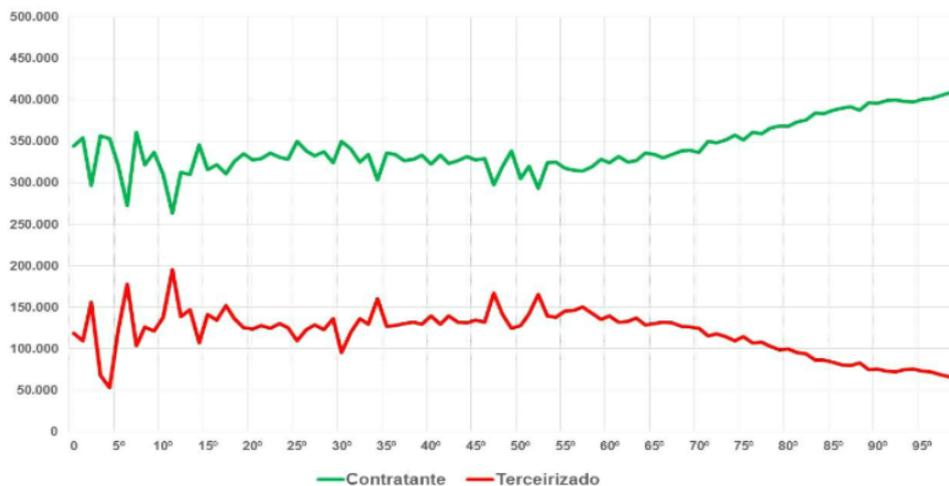
Elaboração: DIEESE. Subseção CUT Nacional

Obs.: a) Incidência de afastamento por acidente de trabalho típico entre o total de afastamentos (não foram considerados licença-maternidade, serviço militar obrigatório e licenças sem vencimentos); b) acidente de trabalho típico: aquele que ocorre no exercício de atividade profissional a serviço da empresa

Gráficos disponíveis em <https://www.dieese.org.br/>

A mesma Nota Técnica, faz levantamentos apontando que as ocupações mais terceirizadas são as com patamar remuneratório e cujos trabalhadores têm baixo nível de escolaridade, conforme os gráficos:

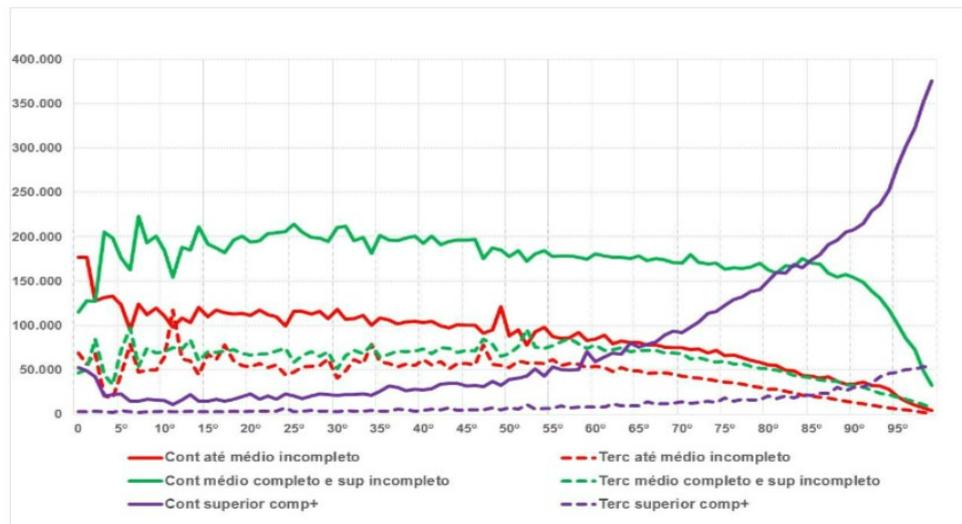
GRÁFICO 5
Distribuição dos vínculos formais de emprego por faixa de remuneração nas
atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes
Brasil, 2014 (em números absolutos)



Fonte: MTb. Rais

Elaboração: DIEESE. Subseção CUT Nacional

GRÁFICO 8
Distribuição dos vínculos formais de emprego por faixa salarial acumulada e nível de escolaridade em atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes Brasil, 2014 (em números absolutos)



Fonte: MTb. Rais
 Elaboração: DIEESE. Subseção CUT Nacional

Gráficos disponíveis em <https://www.dieese.org.br/>

Tais dados, que demonstram que a terceirização é utilizada de forma preponderante nas ocupações mais precarizadas, em conjunto com os estudos já mencionados que indicam que os trabalhadores e trabalhadoras negros são maioria nas ocupações de menor prestígio social e mais mal remuneradas, corroboram com a inferência lógica de que a terceirização é possivelmente sentida com maior intensidade pela classe trabalhadora negra.

Uma outra alteração implementada pela reforma buscou fragilizar as entidades sindicais profissionais e a sua atuação. Para tanto, a Lei retirou uma das suas fontes de custeio ao extinguir a obrigatoriedade de pagamento do imposto sindical anual por parte dos trabalhadores (Brasil, 2017; DELGADO e DELGADO, 2017).

Essas foram algumas das principais mudanças inauguradas pela Lei da reforma. A análise atenta das modificações evidencia que os dispositivos legais alterados ou incluídos foram elaborados com a finalidade de atender aos interesses dos empregadores, com diminuição de custos e ingerência maior sobre os direitos, em desfavor da classe trabalhadora, que passou a estar desprotegida em certa medida no âmbito do Direito do Trabalho.

Nesta linha de pensamento, conforme Druck, Dutra e Silva (2019), a reforma trabalhista pautou-se em desconstruir o sistema de proteção social e retrain a regulamentação protetiva das relações de trabalho, “em favor de modelos pautados na prevalência da negociação direta entre empregadores e trabalhadores”. Segundo as autoras, “somente em 2017 foi possível aprovar uma reforma trabalhista que atende integralmente às proposições

empresariais que constavam nas agendas e documentos de entidades representativas há alguns anos”. Elas sustentam que a reforma “é a expressão da ação classista do capital contra uma classe trabalhadora que se encontra fragilizada [...]” e é um instrumento que “contesta o paradigma protetivo dos trabalhadores, desenvolvido em razão de sua condição de hipossuficiência, de modo a colocar em risco a feição ontológica do Direito do Trabalho” (DRUCK; DUTRA; SILVA, 2019, p. 290-293).

O trabalho das autoras aborda também as ocupações precarizadas e a universalização da figura do empregado terceirizado, fundamentando a pesquisa em dados como os do DIEESE, que demonstram a desigualdade salarial entre trabalhadores contratados diretamente pelas empresas e os terceirizados. Ao relacionar a terceirização com a precarização, acrescentam que

Outros estudos acadêmicos e de instituições sindicais convergem no sentido de constatar a indissociabilidade entre terceirização e precarização do trabalho, demonstrando tanto o esvaziamento do valor dos direitos trabalhistas quanto o seu efetivo descumprimento associado à circunstância terceirizada. Nesse sentido, pesquisa empreendida pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) demonstra, de um lado, a desigualdade salarial, pois terceirizados chegam a ganhar 30% menos que os contratados diretamente, e, de outro, o desrespeito à duração máxima do trabalho, com a evidência de que as jornadas dos trabalhadores terceirizados superam, em média, em três horas as dos demais trabalhadores (CUT; DIEESE, 2014). (DRUCK; DUTRA; SILVA, 2019).

Conforme analisado, as mudanças legislativas estudadas surgem como um marco da implementação de uma pauta de interesses exclusivos dos empregadores no ordenamento jurídico brasileiro, causando considerável efeito na proteção social dos trabalhadores e no acesso ao Poder Judiciário. As alterações atingem diretamente também os sindicatos profissionais, que ficaram sem a sua principal fonte de custeio, fragilizando, assim, os movimentos e ações coletivas destas entidades.

3.4 A reforma trabalhista e o aspecto racial sob a ótica de Pierre Bourdieu

Como visto, a reforma trabalhista, em que pese tenha sido gestada sob a alegação de necessidade de geração de mais empregos, diminuição da litigiosidade e modernização da legislação trabalhista, trouxe como consequências a piora das condições de trabalho, a redução ou extinção de direitos, a fragilização dos sindicatos profissionais e a restrição de acesso ao Poder Judiciário por parte da classe trabalhadora. Assim, a reforma debatida

respondeu exclusivamente às reivindicações do empresariado em detrimento dos trabalhadores, que passaram a ter menor proteção social.

Tais circunstâncias informam que a Lei 13.467/2017, que alterou mais de uma centena de artigos da CLT, refletiu, analisando-se a partir da lente de Pierre Bourdieu, uma disputa entre agentes sociais distintos, com capitais sociais igualmente diferentes, quais sejam, empresários e trabalhadores. Isso pode ser exemplificado com as discussões públicas que ocorreram entre a Confederação Nacional da Indústria e as centrais dos trabalhadores em torno da mudança legislativa³. Druck, Dutra E Silva (2019, p. 293) chamaram a atenção para este fato, ao afirmar que a reforma “é a expressão da ação classista do capital contra uma classe trabalhadora que se encontra fragilizada [...]”.

Portanto, a nova lei é fruto do conflito entre o Capital e o Trabalho dentro do campo de disputa de poder do espaço social teorizado por Bourdieu. Wagner Nascimento, ao analisar o mercado de trabalho como campo social, sob a lente do citado sociólogo francês, registra que

entendemos o mercado de trabalho como um campo, não sendo puramente produtivo ou econômico, mas como um *locus* de competição e diferenciação social, onde os indivíduos tentam constantemente melhorar sua posição através da mobilização dos capitais de que dispõem. Dessa maneira, assim como Picanço (2007), analisamos o mercado de trabalho desde uma perspectiva sociológica, onde: (1) as posições são valorizadas ou desvalorizadas em função do sistema de representações sociais, prestígio, poder, status e possibilidades de ganhos materiais e simbólicos; (2) a aquisição destas posições não se dá apenas pelo preenchimento de requisitos, mas pela redistribuição de oportunidades, as características das desigualdades sociais e econômicas, características do mercado de trabalho, percepções dos indivíduos e grupos e disponibilidade de capitais para investir na aquisição de tais posições ou de novos capitais para a aquisição de outras posições (NASCIMENTO, W., 2018, p. 26-27).

Em comparação aos trabalhadores, o empresariado detém maior capital econômico e volume total de capital, situação reconhecida por Bourdieu quando afirma que “os detentores de um grande volume de capital global, como empresários (...) opõem-se globalmente àqueles menos providos de capital econômico e de capital cultural, como os operários não-qualificados” (BOURDIEU, 2008, p. 19). Assim, nessa disputa de poder, os empregadores

³ Matéria jornalística de 09/05/2017: Reforma trabalhista opõe CNI e CUT; veja o que pensam empresários e trabalhadores. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/reforma-trabalhista-opoe-cni-e-cut-veja-o-que-pensam-empresarios-e-trabalhadores.ghtml>

conseguiram que a sua pauta de reivindicações fosse inserida no ordenamento jurídico normativo, o que contou com o apoio do Estado brasileiro. O papel do ente público nesse conflito foi crucial, pois propagou, dentre outras coisas, que a reforma criaria mais de 6 milhões de empregos⁴ e que a CLT necessitava ser modernizada para se adequar à realidade, conforme consta no Parecer da reforma da Comissão Especial da Câmara de Deputados.

Na teoria apresentada por Bourdieu, o Estado é concentrador de todos os diferentes tipos de capital e exerce poder sobre os mais diversos campos do espaço social. Dessa forma, além do conflito das relações de força entre Capital e Trabalho, houve também uma disputa entre trabalhadores e empregadores para influenciar o Estado em suas reivindicações, de modo a tentar barrar ou aceitar a alteração do arcabouço jurídico trabalhista. Bourdieu explica que a construção do Estado reflete a construção do campo do poder, que é o espaço onde ocorrem as relações e conflitos entre os detentores de capital, os quais lutam de forma particular pelo poder sobre o próprio Estado, ou seja, “sobre o capital estatal que assegura o poder sobre os diferentes tipos de capital e sobre sua reprodução” (BOURDIEU, 2008, p. 99-100).

A tentativa de influenciar o Estado, por parte dos representantes da classe trabalhadora, para que o Projeto de Lei não fosse aprovado, foi percebida por meio de inúmeras ações e manifestações, como questionamentos feitos à Organização Internacional do Trabalho - OIT⁵, visitas ao Congresso Nacional⁶ para debater a matéria, participações em audiências públicas⁷ e protestos⁸. Esse movimento contou com o apoio de parlamentares, como o senador Paulo Paim⁹. Isso revela que a disputa acerca da reforma trabalhista existiu

⁴ Matéria jornalística de 30/10/2017: Nova lei trabalhista deve gerar mais de 6 milhões de empregos, diz Meirelles. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/nova-lei-trabalhista-vai-gerar-mais-de-6-milhoes-de-empregos-diz-meirelles.ghtml>

⁵ Matéria jornalística de 12/07/2017: REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL VIOLA CONVENÇÕES INTERNACIONAIS (Nº 98, 115, 144 E 154), DIZ OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em: <http://sindbombeirosbahia.org.br/posts/reforma-trabalhista-no-brasil-viola-convencoes-internacionais-no-98-115-144-e-154-diz-oit-organizacao-internacional-do-trabalho>

⁶ Matéria jornalística de 01/05/2017: Luta contra reforma trabalhista de Temer segue das ruas para o Senado, diz CUT. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/luta-contrareforma-trabalhista-de-temer-segue-das-ruas-para-o-senado-diz-cut/>

⁷ Matéria jornalística de 20/06/2017: Reforma trabalhista viola convenções da OIT. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/politica/reforma-trabalhista-viola-convencoes-da-oit/>

⁸ Matéria jornalística de 10/11/2017: Centrais sindicais fazem protestos contra a reforma trabalhista. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2017-11/centrais-sindicais-fazem-protestos-contrareforma-trabalhista>

⁹ Matéria jornalística de 20/03/2017: Reforma trabalhista retira direitos e é retrocesso, afirmam participantes de debate. Disponível em <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/03/20/reforma-trabalhista-retira-direitos-e-e-retrocesso-afirmam-participantes-de-debate>

igualmente entre deputados e senadores integrantes do Poder Legislativo, com a prevalência da vontade daqueles que defendiam o Projeto de Lei.

Por conseguinte, sustenta-se que a reforma trabalhista representou, além de um conflito entre os particulares detentores dos tipos de capital, uma competição para influenciar o poder exercido pelo Estado e, conseqüentemente, ter como aliado o maior concentrador dos tipos de capital e o ente com peso relativo determinante e necessário para a aprovação da Lei. Dessa forma, a correlação de forças e capitais particulares e o poder do Estado estavam estabelecidos em um ambiente político e social que favoreceu e permitiu o acolhimento da pauta patronal em detrimento dos trabalhadores, expressada pela aprovação da Lei 13.467/2017.

Faz-se uma pequena ressalva para dizer que a maior ou menor influência dos agentes sociais sobre eles mesmos e sobre o Estado, bem como o resultado das correlações de forças, dependem também do contexto político e social no qual o espaço social está submetido no momento. Isso passa também pelos discursos proferidos pelos agentes e pela influência que terão na opinião pública, o que refletirá o maior ou menor poder simbólico que cada grupo social pode ter em determinado momento da história.

Igualmente é possível estabelecer paralelos entre os conceitos desenvolvidos por Bourdieu e algumas particularidades da questão racial proposta nos tópicos anteriores. Isso pode ser evidenciado a partir da análise da dominação, das teorias raciais e da tentativa de embranquecimento da população das políticas de imigração.

No período anterior à abolição, evidencia-se a existência de grupos dominadores (pessoas brancas) e dominados (pessoas negras). No sistema de produção escravocrata, os dominantes estavam investidos de capital simbólico com poderes de coerção e violência (física e psicológica), legitimados pelo Estado, pois o regime de escravidão era oficializado no país.

A classe dominante exercia influência suficiente para que o Estado estivesse do seu lado e era detentora de capital econômico superior em comparação aos negros, tendo em vista ser proprietária dos meios de produção e da propriedade privada. Os conceitos de Bourdieu permite-nos afirmar que essa relação de dominação era possível não apenas em razão de um reflexo direto das ações dos agentes em disputa, mas também decorrente de outros elementos complexos “que se engendram na rede cruzada de limitações que cada um dos dominantes, dominado assim pela estrutura do campo através do qual se exerce a dominação, sofre de parte de todos os outros (BOURDIEU, 2008, p. 52)”.

A relação dominante x dominado entre pessoas negras e brancas se perpetuou no período pós-abolição, embora com outros rearranjos. Conforme já abordado, a partir da formação do mercado de trabalho livre, testemunhou-se o surgimento de “uma nova estrutura de controle de mão de obra” (ALVES, 2019, p. 19) originada de uma sociedade na qual as pessoas negras estavam estabelecidas nas ocupações de menor prestígio social.

Essa forma de organização, com brancos no topo e negros na base da pirâmide da distribuição social dos postos de trabalho, permanece até os dias atuais, conforme dados de pesquisas expostos nos tópicos anteriores. Utilizando-se a interpretação de Bourdieu, a desigualdade aqui identificada tem como um dos seus fundamentos o capital simbólico e econômico relativamente superior da classe dominante, que conta com o apoio do Estado, que também produz poder simbólico e gera problemas sociais a partir da forma com a qual administra tais problemas (BOURDIEU, 2008, p. 95).

Aqui pode-se falar também que a classe dominante e o Estado conservaram e reproduziram o espaço social de forma a garantir essa dominação ao longo da história brasileira. Bourdieu ensina que existem mecanismos complexos que contribuem para reproduzir a distribuição do capital e a estrutura do espaço social que fazem com que “o capital puxe o capital e que a estrutura social tenda a perpetuar-se (não sem sofrer deformações mais ou menos importantes)” (BOURDIEU, 2008, p. 35).

A pretensão de conservação do ser social mencionada pelo autor pode ser identificada também nas tentativas de embranquecimento da população brasileira no século XIX e início do século XX e nas políticas estatais imigratórias, temas já tratados neste trabalho. As classes dominantes e o Estado utilizaram-se de estratégias com o fim de manter o *status quo* até então existente em relação à subjugação de grupos específicos e à permanência nos espaços de poder, garantindo, assim, a preservação da organização distributiva dos tipos de capital no espaço social.

Já as teorias raciais do século XIX sobre os negros e a ideia de que eram seres incivilizáveis e impermeáveis a valores éticos e morais, possuíam um poder simbólico considerável, pois legitimavam a escravização dessa população e justificavam a sujeição dela a situações socialmente degradantes. Destaca-se ainda que as características que foram equivocadamente imputadas às pessoas negras, como seres subumanos e bestiais, podem ser lidas como o reflexo artificial de um *habitus* criado no imaginário dos agentes sociais dominantes e propagado na sociedade como uma das formas de impedir a emancipação do grupo dominado. Em outras palavras, a cultura expressada pelas pessoas negras, suas maneiras de se expressar e seus gostos foram classificados pelos brancos como espécie de

habitus – no sentido de “princípios geradores de práticas distintas e distintivas” (BOURDIEU, 2008, p. 22) – exóticos de seres animais.

Todas essas circunstâncias, aqui analisadas sob a lente do sociólogo francês, estabeleceram correlações de forças na disputa de tipos de capital. Elas permitiram, com a ajuda do Estado, a dominação de um grupo em relação a outro no espaço social brasileiro, desde o período anterior à abolição até os dias atuais, trazendo consequências nas mais diversas searas da sociedade durante todo o período da história recente, inclusive no âmbito dos direitos sociais, do direito do trabalho e da condição social da população negra.

4. CAPÍTULO 3 – METODOLOGIA

4.1. Objeto e objetivos da pesquisa

O mundo do trabalho sempre foi objeto da curiosidade deste pesquisador. Procuo entender como as relações de trabalho foram desenvolvidas ao longo da história, a relação entre empresas e trabalhadores e a implicação do modelo estabelecido no Brasil na distribuição de renda e, conseqüentemente, na desigualdade econômica, social e de oportunidades. Essas questões se relacionam não apenas ao trabalho em si, mas têm influências multifatoriais, como o acesso à educação, à saúde, à segurança, à previdência pública, bem como o legado que o período da escravidão deixou até os dias atuais e as relações sociais que foram estabelecidas a partir de então.

Eu sou baiano, venho de um estado de esmagadora maioria negra, auto declaro-me como pessoa negra. Como advogado, atuo exclusivamente na defesa da classe trabalhadora desde 2008, além de participar de algumas instituições voltadas à emancipação de minorias sociais, em especial à população negra. Essa atuação junto a trabalhadores e trabalhadoras e a instituições comprometidas com os direitos sociais tem relação direta com as reflexões e interesses acima expostos. A desigualdade social e racial também é algo que se relaciona à minha história de vida e local de onde vim, o que explica, ao menos em parte, a minha preferência por esses assuntos.

Nesta caminhada da advocacia, presenciei, especialmente a contar de 2016, uma investida contra os direitos trabalhistas e contra os sindicatos profissionais. No ano de 2017, foi proposto e aprovado o Projeto da Lei que viria a ser conhecida como reforma trabalhista, que trouxe profundas mudanças nos direitos da classe trabalhadora, gerou ônus processuais para os empregados, alterou o direito processual do trabalho, retirou o financiamento dos

sindicatos e permitiu a terceirização irrestrita das atividades empresariais. Tudo isso implicou em alerta, preocupação e, ao mesmo tempo, cautela na atuação da advocacia trabalhista.

Quando da proposição do Projeto de Lei, havia grande divulgação midiática dos motivos informados pelos legisladores para a proposta, dentre eles: aumento de empregos, modernização da legislação, reaquecimento da economia, flexibilidade na contratação e maior liberdade de negociação entre empresas e empregados. Passados alguns anos da alteração legislativa, os números relacionados ao aumento dos postos não se confirmaram. A economia igualmente não apresentou melhora expressiva. Dentro deste cenário, o presente trabalho busca responder à seguinte questão: quais os efeitos da reforma trabalhista de 2017 no Brasil para classe trabalhadora, especialmente para a população negra, historicamente inserida, em sua maioria, em postos de trabalho precarizados e desvalorizados?

Para tanto, foi feita uma revisão da bibliografia existente sobre a questão racial e um breve histórico acerca dos períodos da Colônia, do Império e da República. Realizou-se igualmente um estudo sobre os ambientes sócio-políticos do pós-abolição da escravidão que proporcionaram avanços e retrocessos sob o ponto de vista social, relacionando todos esses elementos às leis nacionais que influenciaram, direta ou indiretamente, a inserção das pessoas negras no mundo do trabalho.

Além disso, foi necessário analisar as características sociais, a divisão do trabalho e as ações políticas e, diante desses elementos, compreender a desigualdade de oportunidades estabelecidas até os dias atuais. Tal contraste é constatado quando se compara o acesso de pessoas negras, de um lado, e brancas, de outro, a postos de trabalhos dignos, de maior prestígio social ou naqueles em que há maior poder de comando e decisão.

A lei n. 13.467/17 mudou de forma substancial a maneira com a qual os advogados e advogadas trabalhistas passaram a lidar com os clientes e com o Judiciário, diante da insegurança jurídica trazida pela nova legislação.

Além disso, o trabalho, como elemento de produção e reprodução da vida individual e social, insere-se no cotidiano das pessoas como um dos elementos centrais para a prática concreta da cidadania plena. Ele é um componente fundante de realização social, sendo ponto de partida da humanização do indivíduo (ANTUNES, 2005).

Em razão disso, o autor da presente pesquisa tenta cada vez mais compreender os efeitos práticos da reforma no cotidiano da classe trabalhadora, especialmente da negra, em razão de ela estar historicamente alocada nas ocupações mais precárias da sociedade brasileira.

Diga-se que, nas pesquisas realizadas, não foram encontrados estudos científicos que examinassem os efeitos da nova legislação sobre a população negra. Por isso, esta é a contribuição que se pretende dar mediante a elaboração da dissertação, de modo que o tema possa vir a ser trabalhado e aprimorado por outros pesquisadores.

Assim, alguns questionamentos são necessários para tentar resolver a questão: Qual a relação entre raça e alocação certas ocupações? Porque a população negra está estabelecida em postos mais precarizados? Qual era o ambiente político quando da promulgação da lei 13.467/2017? Quais as ocupações atingidas ou mais atingidas a partir da reforma? Aumentou o número de contratações? Reduziu o volume de ações trabalhista? Houve melhora dos indicadores de empregabilidade? Quais os efeitos práticos sentidos por representantes de empresas e representantes de trabalhadores? Essas são algumas das perguntas que se tentou responder ao longo da pesquisa, cujos resultados serão apresentados no tópico próprio.

Objetivos

Objetivo geral

Analisar as expectativas e possíveis efeitos advindos das mudanças legais introduzidas pela Lei da reforma trabalhista do ano de 2017 sobre a classe trabalhadora no Brasil, com ênfase na população negra, considerando a prerrogativa de efetivação de direitos individuais e coletivos.

Objetivos específicos

- 1 - Compreender as desigualdades do mundo do trabalho na realidade brasileira;
- 2 - Entender a raça como marcador de classificação social na vida e no trabalho, analisando a legislação, os direitos sociais e seus efeitos no cotidiano da sociedade;
- 3 - Investigar a dinâmica das leis trabalhistas, a partir contexto político-social em que emergem;
- 4 - Analisar possíveis efeitos das leis no cotidiano das relações de trabalho, a partir das percepções de empresas e trabalhadores;
- 5 - Contribuir para as pesquisas futuras para a população em geral e para o aprimoramento do arcabouço legal e proteção classe trabalhadora.

4.2 Metodologia de pesquisa

No intuito de atender ao fim proposto no trabalho, deve ser utilizada a metodologia adequada para responder ao problema formulado. Neste aspecto, segundo Gabriel (2014, p.5), em seu livro *Métodos Quantitativos em Ciências Sociais: sugestões para elaboração do relatório de pesquisa*, o pesquisador precisa entender claramente que a escolha do procedimento metodológico está intrinsecamente ligada ao problema da pesquisa, não podendo eleger determinados métodos apenas por possuir mais familiaridade com eles.

Além disso, o autor citado explica que o delineamento estabelecido e o processo da pesquisa são uma possibilidade que não exclui outros eventuais instrumentos disponíveis aos pesquisadores, pois a ciência não possui caráter definitivo. Ainda, a pesquisa geralmente resulta de uma experiência anterior do pesquisador, que deve ser enriquecida a partir da revisão sistemática da literatura, pressupondo-se hipoteticamente que haverá uma contribuição para o campo do conhecimento estudado (GABRIEL, 2014, p. 5-7).

4.2.1 Análise documental e revisão bibliográfica

Para responder à questão relativa aos efeitos sentidos pela população trabalhadora em relação à reforma trabalhista de 2017 no Brasil, partiu-se, inicialmente, de uma revisão bibliográfica das principais pesquisas historiográficas, analisando-se artigos, livros e teses já desenvolvidas atinentes à temática racial e à reforma trabalhista. Foi realizada também uma revisão da bibliografia existente sobre as relações políticas e socioeconômicas estabelecidas no período pós-abolição da escravidão.

A fim de compreender a relação entre o período escravocrata e o mundo do trabalho no pós-abolição, foram consultados e utilizados especialmente os ensinamentos e pesquisas de Florestan Fernandes, Anibal Quijano, Carlos Hasenbalg, Lilia Schwarcz, Antônio Sérgio Alfredo, Jessé Souza e Octavio Ianni. As reflexões de tais pesquisadores enriqueceram a pesquisa imprimindo uma visão histórico-social acerca do colonialismo, da condição da população negra no Brasil e das políticas que foram adotadas antes e depois do fim do trabalho escravo no país. Ajudam a entender também a dinâmica promovida pelo racismo e pelo colonialismo para atingir o objetivo de dominação de classe e de distribuição dos papéis sociais dos indivíduos pelo recorte da raça.

Igualmente se estudou a evolução do direito do trabalho e as leis trabalhistas nacionais, como forma de entender a importância da questão social e do trabalho no transcorrer do

tempo. Os escritos de Ângela de Castro Gomes, Ricardo Antunes e Magda Biavaschi foram centrais para resgatar o histórico de implementação/alteração das leis sob esta temática e a valorização dos direitos trabalhistas pelos diversos governos.

A pesquisa documental em textos de lei levou em consideração que tais documentos são construtores da realidade estabelecida na sua época. A legislação é assim encarada, seja pelo contexto particular no qual foi escrita – fabricando “um ‘processo’ como consequência de atos no tempo, ocorrendo em condições específicas e com múltiplos e desiguais atores e autores” –, seja pela circunstância que de forma consciente foi sedimentada (VIANNA, 2014, p. 47).

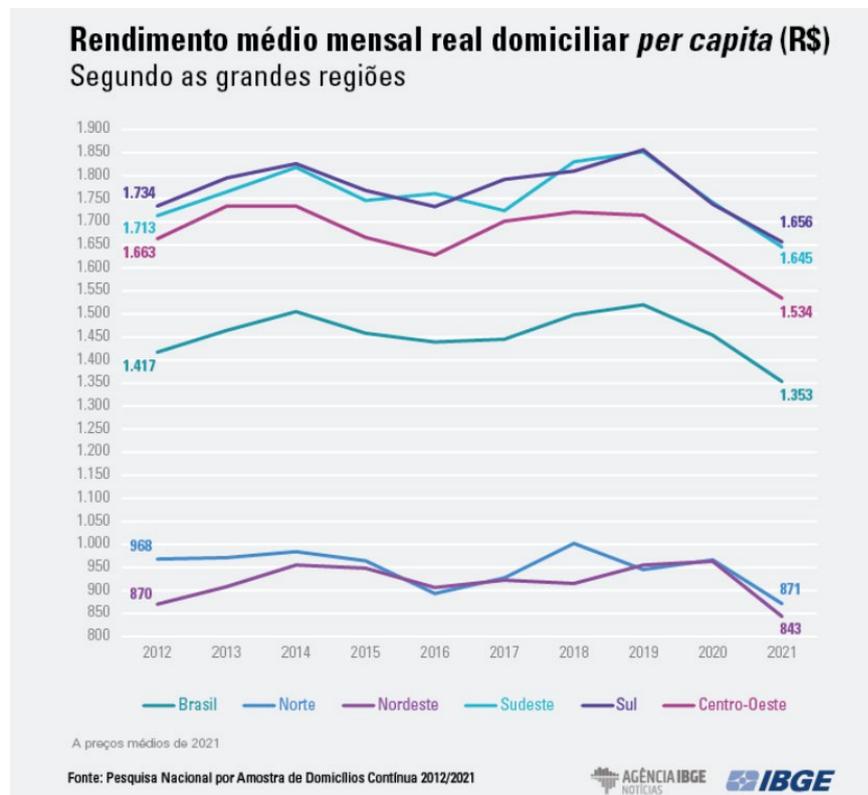
Foram realizados também estudos do período mais recente, no intuito de apreender o cenário político-econômico que culminou com a promulgação da Lei da reforma, os agentes sociais envolvidos e o encadeamento de acontecimentos que propiciaram a alteração legal. Para aperfeiçoar o debate, foi realizada uma análise da reforma trabalhista e do aspecto racial sob o olhar das teorias de Pierre Bourdieu, centrando-se no campo de disputa de poder do espaço social.

4.2.2 Pesquisa de campo

A ideia inicial era fazer um levantamento quantitativo de informações constantes nas fontes estatísticas de registros secundários relacionadas a dados socioeconômicos, a referências sobre o mercado de trabalho e ao recorte racial, a partir de consultas ao Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, à Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD, ao Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, dentre outros. Tais dados secundários possuem, como uma de suas vantagens, “a possibilidade de conjunto de informações ser isento de interesses e valores do pesquisador”. Contudo, a referida característica “pode constituir também uma desvantagem, pois o desenho do levantamento não responde de maneira imediata aos interesses do pesquisador, e a qualidade da coleta não pode ser controlada por ele” (LIMA, 2016, p. 17).

A partir da análise desses indicadores do período temporal anterior e posterior à reforma trabalhista, entendia-se, a princípio, que seria possível apontar os efeitos da mudança legislativa de 2017 no cotidiano dos trabalhadores, inclusive com o recorte racial. Assim, foram analisados dados de massa salarial dos trabalhadores, renda, ocupações, diferenças salariais, com e sem recortes de raça, produzidos pelos institutos mencionados.

Porém, em que pese a existência de indicadores quantitativos, percebeu-se a dificuldade e a impossibilidade de se obter elementos quantitativos que pudessem estabelecer os verdadeiros efeitos da mudança legislativa de 2017 para a população trabalhadora em geral e a negra. As informações obtidas, ainda que apontem quantitativamente os elementos citados, não permitem averiguar qual o grau de influência da reforma trabalhista e da terceirização sobre os indicadores. Exemplifica-se com os dados de rendimento médio mensal real domiciliar *per capita* da PNAD Contínua 2012/2021:



Vê-se que o rendimento médio nas regiões Norte, Sul e Centro-Oeste interrompeu a tendência de queda no ano de 2016, portanto antes da implementação da reforma. A partir de 2016 começou a subir, mantendo esta tendência até 2018, chegando a níveis próximos ao do ano de 2014, mas, em 2019, antes mesmo da pandemia, voltou à tendência de queda.

O gráfico demonstra que apenas o Sudeste teve um movimento de subida a partir de 2017, porém antes mesmo da entrada em vigor da reforma, que ocorreu em novembro/2017. Como em outras regiões, o rendimento passou a cair a contar de 2019. A tabela abaixo deixa claro que, em comparação ao ano de 2017, os 30% mais pobres tiveram queda no rendimento do trabalho:



Esses dados demonstram não ser possível associar a reforma trabalhista ao aumento ou à diminuição dos rendimentos ou, ao menos, a sua colaboração em alguma medida. Isso porque não é possível isolar os efeitos da mudança legislativa e os impactos gerados também por outros fatores, como o investimento público, a crise econômica, a crise do mercado de trabalho e a crise sanitária que abalou o mundo no ano de 2020. Mesmo no curto período entre 2017 (reforma trabalhista) e 2019 (pré-pandemia da Covid-19), não foram encontrados elementos passíveis de colaborar com a análise pretendida.

Essas mesmas dificuldades foram exploradas no artigo “A Terceirização no Contexto da Reforma Trabalhista: conceito amplo e possibilidades metodológicas”, publicado em 2021, que propõe sugestões para a construção de uma metodologia precisa em relação aos reflexos da terceirização. Os autores informam que, em que pese o avanço da terceirização nos setores industriais e produtivos, há limitação estatística que permita uma avaliação segura da sua amplitude, o que dificulta a adoção de uma metodologia que meça o seu avanço (BIAVASCHI; DROPPA; TEIXEIRA, 2021).

Ao mencionar as fontes oficiais, como a RAIS, CAGED, IBGE e PNAD, o trabalho sinaliza a dificuldade em se identificar com precisão quais trabalhadores são terceirizados. O texto conclui que há a necessidade de abarcar a terceirização com todas as suas complexidades, adotando-se conceito amplo que contemple todas as expressões do contrato de trabalho, inclusive as formas que visam burlar a lei, aliando tudo isso à construção de uma

metodologia adequada para medi-la em suas múltiplas dimensões. Tal esforço deve ser abraçado pelas instituições oficiais, sendo necessárias mudanças nas pesquisas domiciliares e nos questionários dos registros administrativos que proporcionem acesso às informações sobre os impactos da terceirização nas relações de trabalho (BIAVASCHI; DROPPA; TEIXEIRA, 2021).

Há alguns estudos pontuais, como, por exemplo, sobre o trabalho intermitente, figura jurídica criada pela reforma, cujo estoque em dezembro/2021 representava apenas 0,50% do total de vínculos formais (DIEESE, 2023), e sobre o número de rescisões contratuais por comum acordo. Em que pese sejam de grande importância, tais pesquisas são insuficientes para se ter a dimensão global dos efeitos da reforma trabalhista sobre a população trabalhadora, pois restringem-se a demonstrar que houve uma maior utilização desses novos institutos nas ocupações mais vulneráveis e precarizadas.

Quando se pesquisam dados sob o recorte racial, constata-se que encontrar uma resposta para o problema é ainda mais difícil, pois os indicadores restringem-se a desigualdades salariais e aumento/redução dos rendimentos, mas sem se correlacionar com a reforma. Chegou-se a fazer contato com o Dieese – Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Econômicos e com movimentos sociais para obter dados referentes aos efeitos da reforma e a questão racial, mas a informação obtida foi a de que não tinham esses indicadores.

Em razão das dificuldades apontadas, constatou-se a necessidade de complementação dos dados com relatos de experiências e impressões de representantes de trabalhadores e de empregadores em relação às alterações legislativas introduzidas no ano de 2017. No intuito de coletar estes dados qualitativos, optou-se pela realização de entrevistas com tais agentes sociais.

A escolha foi pela entrevista semiestruturada, pois ela possibilita a obtenção de dados mais concretos para a pesquisa em relação aos efeitos da reforma, permite a elaboração de perguntas complementares por parte do entrevistador e oferece flexibilidade no esclarecimento e readequação de perguntas (MANZINI, 1990/1991). Dessa forma, a utilização de perguntas abertas, pré-definidas e direcionadas por um roteiro também preexistente, permitiu que os questionamentos fossem eventualmente ampliados, à medida que os entrevistados prestavam mais informações, oportunizando, dessa forma, maior aprofundamento dos assuntos (BELEI *et al.*, 2008).

Com base na informação de que a classe trabalhadora negra é maioria nos postos de trabalho menos reconhecidos socialmente e mais mal remunerados (IBGE, 2018), os primeiros contatos foram com as empresas terceirizadas dos setores de higienização, portaria

e segurança. Foram inúmeras as tentativas de marcação de entrevistas com diversas empresas destes segmentos, no entanto sem sucesso. Diante disso, a fim de conseguir os relatos necessários, ampliou-se os segmentos das empresas, fazendo-se igualmente inúmeros contatos.

Finalmente, houve êxito em obter entrevistas com empresas dos ramos das telecomunicações, da distribuição de peças automotivas e da indústria. Foram um total de três organizações representando cada um dos ramos mencionados. Além disso, dois sindicatos profissionais que atuam no Rio Grande do Sul também foram entrevistados, ambos da área da saúde. Um deles representa cerca de 31 mil trabalhadores e o outro cerca de 80 mil.

O quadro abaixo assinala o ramo das organizações entrevistadas, o nome fictício que será utilizado para cada uma delas no próximo capítulo, a fim de preservar o anonimato, e informações dos entrevistados a respeito do seu papel em cada uma das instituições.

ORGANIZAÇÃO	NOME FICTÍCIO	ENTREVISTADO
Empresa de Telecomunicações	Telecom	Gerente de Projeto. Possui nível superior completo, está na empresa há cerca de 1 ano, mas possui vasta experiência em empresas do mesmo ramo.
Empresa de distribuição de peças automotivas	Distribuidora	Gerente de RH. Ocupa a função há 5 anos e tem grande experiência em departamento pessoal.
Empresa de transformação de matéria prima	Indústria	Analista de talentos humanos. Há 5 anos e atualmente é responsável pela área de relações trabalhistas.
Sindicato	Sindicato de Nível Superior	Presidente da entidade. O sindicato representa cerca de 31 mil empregados no RS.
Sindicato	Sindicato de Nível Médio	Presidente da entidade. O sindicato representa cerca de 80 mil empregados no RS.

4.2.3 Análise de conteúdo

A fim de analisar o conteúdo obtido nas entrevistas, foi realizada, no primeiro momento, a pré-análise, operacionalizando e sistematizando as ideias preliminares, a fim de organizar o desenvolvimento dos procedimentos sucessivos inerentes ao campo da análise.

Posteriormente, buscou-se a construção de um *corpus*, enquanto conjunto de elementos a ser submetido aos procedimentos analíticos, pautada na *regra da representatividade* (BARDIN, 1977).

Assim, valeu-se de uma amostragem qualitativa de relatos e impressões de atores sociais, a qual, nesta pesquisa, em razão das dificuldades já informadas, teve um universo reduzido de amostra, o que não retira a sua importância. Foi respeitada também a *regra da homogeneidade*, pois as perguntas elaboradas aos entrevistados eram sobre os mesmos temas, as técnicas aplicadas foram idênticas e os participantes mantinham semelhanças entre si no que se refere à inserção no mundo do trabalho, ainda que tal similitude pudesse ser dividida em dois grupos, o de representantes de empresas e o de representantes de empregados (BARDIN, 1977).

As entrevistas foram realizadas de forma virtual, gravadas com a autorização de todos os participantes, posteriormente transcritas, organizadas e tratadas. A transformação das informações brutas obtidas, ou codificação, proporcionou o acesso à representação do conteúdo analisado e o consequente esclarecimento das questões propostas nas entrevistas (BARDIN, 1977).

Para organizar a codificação, foi utilizada a regra de recorte por temas, a fim de “descobrir os <<núcleos de sentido>> que compõem a comunicação e cuja presença, ou frequência de aparição podem significar alguma coisa para o objectivo analítico escolhido”. Esta unidade de recorte foi eleita por viabilizar o estudo categorizado das opiniões e impressões obtidas nas interlocuções (BARDIN, 1977, p. 105).

A categorização nada mais é do que “uma operação de classificação de elementos constitutivos de um conjunto, por diferenciação e, seguidamente, por reagrupamento segundo o género (analogia), com os critérios previamente definidos”. A análise dos dados das interações apontou a ocorrência de rubricas, sob títulos genéricos, que agruparam características comuns, ou seja, possibilitou de identificação de categorias particulares (BARDIN, 1977, p. 117).

5. CAPÍTULO 4 – RESULTADOS, ANÁLISES E SÍNTESE TEÓRICO-EMPÍRICA

Neste subcapítulo, foram isolados os elementos temáticos identificados a partir da análise do conteúdo e das informações obtidas nas entrevistas. Especificamente em relação à questão racial, nenhuma das empresas possuía dados a respeito de cor, raça ou etnia dos seus

empregados. Contudo, a Distribuidora e a Indústria informaram que a maioria dos trabalhadores é branca.

Os sindicatos igualmente não possuíam os indicadores raciais das categorias representadas. Apesar disso, o Sindicato de Nível Médio informou que os profissionais de enfermagem por ele representados são em sua maioria pessoas brancas, e em outras funções, como higienização, nutrição e manutenção, há a predominância da raça negra.

Por um lado, uma noção estimada do indicador racial nos leva a análises sugestivas dos elementos relativos aos possíveis efeitos das mudanças legais de 2017 sobre a classe trabalhadora negra. Por outro lado, explicita a invisibilidade da raça no olhar das organizações pesquisadas, tanto empregadoras quanto representativas dos trabalhadores.

A categorização, por meio do conceito de raça, atribuindo condição de inferioridade para o grupo de pessoas negras, estruturada, portanto, na racialização e no racismo (DE MELLO, 2020; FANON, 1961; FAUSTINO, 2018; HASENBALG, 2005; IANNI, 2004; QUIJANO, 2005), tem os seus efeitos na sociedade e nas instituições atuais. Em razão da lógica da dinâmica estrutural e social, que reflete os privilégios da raça dominante (FERNANDES, 1978), a invisibilidade da classe trabalhadora negra acaba se tornando um aspecto de destaque, que se deságua na falta ou insuficiência de indicadores internos, com recorte racial, de muitas organizações.

Não à toa, no pós-abolição, enquanto o estoque racial branco integrava-se às transformações sociais, o estoque negro continuava estagnado, e a relação social dos dois grupos seguiu o padrão até então adotado no sistema de produção escravocrata (FERNANDES, 1965). Ou seja, a invisibilidade dos negros e negras nos postos de trabalho é algo histórico que a sociedade brasileira ainda não conseguiu superar. A preponderância desse grupo nas ocupações mais precarizadas e de menor prestígio social, como nos setores de higienização e nutrição informados por um dos entrevistados, foi perpetuada através de mecanismos de controle que condicionaram a formação do trabalho livre, baseada na classificação racial (ALVES, 2019; NASCIMENTO, 2018; QUIJANO, 2005; SCHWARCZ, 2019).

Esses fatores explicam, ainda que em parte, o pouco interesse de alguns setores da sociedade em relação à questão racial. Indicam também, a partir da análise das ocupações mais precarizadas (JACINO, 2012; TRUZZI e PALMA, 2009), onde se constata que população negra é a esmagadora maioria (DIEESE/SIEMACO-SP, 2011; IBGE, 2018), a partir da constatação da existência de uma verdadeira divisão racial do trabalho (DIEESE, 2020; LEÃO et al., 2017) e a partir de estudos que concluíram que a reforma trabalhista é

sentida com maior peso justamente nos postos mais desprotegidos (VAZQUEZ, SOUSA e OLIVEIRA, 2018), que provavelmente a classe trabalhadora negra sentiu mais as mudanças legislativas promovidas pela reforma trabalhista (DE MELLO, 2020).

Portanto, foram encontradas dificuldades metodológicas para se estabelecer os verdadeiros efeitos da reforma sobre a população trabalhadora negra, o que somente é possível por dedução, a partir de um entrecruzamento dos dados e pesquisas disponíveis, mas que são insuficientes. Por esses motivos, não surgiu o tema racial nas categorias destacadas nas entrevistas com representantes de empresas e de sindicatos profissionais.

As categorias identificadas foram: processos trabalhistas, livre negociação, relações sindicais e geração de empregos. A partir delas foram transportados os dados empíricos e investigados à luz do referencial teórico, com conclusões parciais de cada tema.

5.1 Processos Trabalhistas

A empresa Telecom relatou que a reforma trabalhista de 2017 trouxe inicialmente a expectativa de redução das causas trabalhistas, o que de fato ocorreu em um primeiro momento. Mas logo a situação se normalizou, e os processos voltaram a ter o volume similar. A organização também destacou que, apesar das mudanças na lei, o sistema acaba se ajustando, e os funcionários ainda ingressam com as ações mesmo quando não possuem direitos. Nas palavras do entrevistado:

[...] toda a mudança gera uma desconfiança, né, e até a própria adequação do do dos advogados perante esse tema, né? E aí, sempre se acha uma brecha, né? É sempre o sistema se adequa para que as coisas voltem a fluir da maneira mais, é, como como era antigamente, né? Então, assim, é... realmente no início teve esse, né, o pessoal botou um pouco o pé no freio, assim, bah não vou botar porque depois eu posso ser cobrado, mas já a própria justiça do trabalho nossa e os advogados viram meios assim de seguir, porque sempre é muito visto, né, que o trabalhador é sempre o lesado nessa questão [...] Então, no início realmente eles botaram um pouco do pé no freio, mas hoje entram, assim, o cara saiu, né, foi demitido ou mesmo solicitou, saiu da empresa, ele já põe na justiça e sempre consegue alguma coisa.

A Distribuidora afirmou que houve uma redução nos processos trabalhistas após a implementação das Leis de 2017. No entanto, ressaltou a necessidade de tornar as condenações de honorários de sucumbência aplicáveis a ambas as partes (empregador e

empregado) para evitar processos sem consequências financeiras para o empregado. O entrevistado traz um exemplo concreto:

Estou dizendo isso que eu, que tive 3 casos aqui na empresa em que a empresa ganhou 100%. Foi dada a condenação de sucumbência e o empregado não teve que pagar nada porque entrou com justiça gratuita. Quer dizer, a gente perdeu todo um tempo de processo, né, é, de provas, enfim, documentamos, foi para para mais de uma instância, inclusive, a empresa ganhou 100% da ação, então não houve consequência pro empregado, a não ser o que ele perdeu de tempo. Eu não sei se, de repente, ele teve que pagar algo pro advogado dele, mas, assim, é, para para nós, enquanto empresa que fomos acionados, não houve nenhuma reparação, né? [...]

A Indústria agiu inicialmente de forma cautelosa em relação às mudanças na legislação trabalhista. Informou, porém, que não sentiu impactos da reforma, pois a relação com os seus empregados está toda regulada em acordos coletivos com os sindicatos profissionais, situação que permaneceu mesmo após 2017. Isso pode ser apreendido na seguinte passagem:

Olha, é como eu vou te dizer, num primeiro momento, aquela situação de cautela, né, não vamos é criar grandes expectativas, né? É, mas assim a gente já vinha trabalhando com um acordo coletivo, né? Então, não, não tivemos assim grandes impactos nessa nessa questão do da legislação, né? De onde ali tu trabalha aquela questão entre, onde o acordo tem uma força sindical bem forte [...]

As análises das entrevistas em relação à categoria “processos trabalhistas” revelam que, para a Indústria, não houve efeito importante neste aspecto após a reforma, sendo algo irrelevante a ponto de não ser mencionado. No entanto, a Telecom e a Distribuidora perceberam a redução do número de ingresso de ações trabalhistas, embora a Telecom tenha informado que houve aumento novamente depois de certo tempo.

Os depoimentos dão conta de que um dos objetivos da reforma, qual seja a redução da litigiosidade (PARECER DA REFORMA, 2017), foi atingido ao menos em parte para algumas das empresas entrevistadas, sendo que uma delas destacou que o ingresso das ações voltou a patamares similares depois de certo tempo. Porém, chama a atenção o fato de que cada uma delas sentiu de maneiras diferentes os resultados da reforma quanto à categoria examinada.

Esses dados nos levam à constatação de que, em relação à redução do número de processos, a Lei 13.467/2017 foi sentida de maneiras diferentes pelas empresas, o que pode variar a depender do ramo em que estão estabelecidas. Assim, não necessariamente houve

redução do número de ações para todas as empresas, embora em números globais efetivamente tenha ocorrido a diminuição, conforme as estatísticas do Tribunal Superior do Trabalho (2023).

No entanto tais estatísticas não mostram quais seriam os elementos subjetivos que levaram ao decréscimo do ingresso de reclamações trabalhistas por parte dos trabalhadores. Isso impede a avaliação precisa, em relação à categoria analisada, pois não se sabe se o efeito da Lei sobre os empregados impediu o ingresso de ações por medo da sucumbência, mesmo tendo direitos a serem buscados, ou se efetivamente não tinham direitos e se aventuravam em causas trabalhistas ou se as empresas passaram a respeitar mais os direitos trabalhistas após o ano de 2017.

Tais questionamentos poderiam ser analisados em uma pesquisa específica sob este enfoque. Esses dados ajudariam a entender mais profundamente os motivos subjetivos da classe trabalhadora.

5.2 Livre Negociação

A empresa Telecom menciona que algumas regras poderiam ser flexibilizadas para que não prejudicassem o próprio empregado, dando exemplo de um trabalhador que foi dispensado dos quadros da empresa para a qual a Telecom presta serviço, mas ele não pode ser recontratado como terceirizado no período de 18 meses.

A Distribuidora destaca que a reforma trabalhista proporcionou mais liberdade nas negociações entre empregador e empregado. Isso inclui a possibilidade de acordos sobre salários, jornadas de trabalho e a facilidade de realizar desligamentos por comum acordo. Essa maior flexibilidade é vista como positiva pela empresa, mas o entrevistado sugere que a flexibilização poderia ser expandida ainda mais. Transcreve-se o trecho que representa bem essas questões:

Com relação à reforma trabalhista, foi positiva para nós. Eu acho que, num aspecto geral, é, desengessou, né, desburocratizou algumas práticas que o RH já fazia, né, e que não era oficializado ou que precisava fazer e que agora a gente tomou, é, teve uma liberdade maior para fazer, né? Então, num aspecto, resumindo, de forma bem curta, assim, num aspecto geral, aqui, para essa empresa foi positiva. Foi bem positivo.[...] um exemplo, por exemplo, foi os desligamentos por comum acordo. Por exemplo, né? [...] Um outro exemplo foi os acordos em relação à jornada de trabalho, é, banco de horas, por exemplo, a gente tem uma liberdade maior agora de fazer isso, né, através dos acordos, sem a necessidade de uma intervenção de

Ministério do Trabalho e sem uma necessidade de intervenção até do próprio sindicato.

A Indústria vai no mesmo sentido, destacando a importância da flexibilização na legislação trabalhista, mencionando que a CLT era antiquada e que as mudanças poderiam ter sido aprofundadas, trazendo ainda mais flexibilidade às empresas. Ela expressa a necessidade de atualização das leis para se adequarem à realidade de diferentes setores, como a possibilidade de contratos por demanda em vez de jornadas rígidas. Ao falar sobre expectativas sobre a reforma, o entrevistado refere que a Lei deveria ter previsto outros formatos de contratos, com formas de contratação não tão engessadas e com redução da carga tributária.

O Sindicato de Nível Superior menciona que a reforma trabalhista foi uma tentativa das empresas de introduzir a negociação direta com o trabalhador para retirada de direitos, destacando que a representação sindical possui instrumentos para negociar melhores condições de trabalho do que um acordo direto entre empregadores e empregados. Quanto ao aspecto, o entrevistado, ao responder à pergunta “Em relação à negociação coletiva após 2017, o sindicato sentiu alguma diferença?”, destacou:

Sentimos porque hoje a gente só consegue fechar essa negociação se for na mediação com o judiciário. Antigamente o sindicato conseguia sentar direto com os sindicatos patronais [...].

Porque na realidade é assim, depois da reforma, primeiro, não vinha a proposta de negociação das empresas. Ai quando vinha a proposta, ela vinha querendo alterar tudo.

O Sindicato de Nível Médio menciona não ter ocorrido mudanças expressivas quanto às negociações coletivas, por entender que a sua atual gestão é composta de pessoas que fazem o enfrentamento com os patrões e conseguem preservar direitos conquistados. No entanto, informou que os sindicatos patronais apresentaram proposta de negociação com a retirada de “*praticamente todos os direitos*”, o que foi rejeitado de plano pela entidade representativa dos trabalhadores.

Na categoria “livre negociação”, duas empresas destacam ter sido positiva a reforma trabalhista por trazer maior liberdade de negociação direta com os empregados e maior flexibilidade no contrato de emprego. Essa percepção está em linha com a Justificativa constante no Parecer da reforma (2017), que sustentava que haveria a “valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores” e o “amadurecimento das relações entre capital e trabalho”.

Na prática, isso significa o afastamento da necessidade de participação dos sindicatos nas negociações entre empregadores e as categorias profissionais. Defender que haveria um amadurecimento da relação capital x trabalho é ignorar a desproporcional força impositiva do poder econômico sobre os trabalhadores.

Dito de outro modo, a suposta liberdade de livre negociação direta esbarra na impossibilidade de os trabalhadores conseguirem impor as suas vontades sem a organização sindical, dificuldade que não se vê em relação às empresas, por serem as donas dos meios de produção. A alteração legislativa permitiu, assim, a total prevalência “do poder econômico na principal relação de poder existente no âmbito da economia e da sociedade, a relação de emprego” (DELGADO e DELGADO, 2017, p. 41).

Sob outro viés, a flexibilização implementada pela reforma nas regras jurídicas relacionadas, por exemplo, à jornada de trabalho, traz uma redução substancial na compensação financeira que originalmente deveria ser repassada ao empregado por meio do contrato de trabalho. Essa desregulamentação afeta negativamente a contribuição do trabalho para a economia e a sociedade, encolhendo tanto o valor do trabalho quanto o dos trabalhadores envolvidos (DELGADO e DELGADO, 2017, p. 41).

A Lei 13.467/2017, em si, é fruto da disputa entre capital e trabalho no campo de disputa de poder do espaço social. Sendo as empresas grandes detentoras de volume capital econômico e global, conseguem impor alterações legais que venham em seu benefício, com o apoio do Estado (BOURDIEU, 2008).

A impressão trazida pelo Sindicato de Nível Superior corrobora essas afirmações, pois deduz que a reforma trabalhista introduziu a possibilidade de negociação direta como uma opção para a retirada de direitos dos empregados, o que reflète na desconstrução do sistema de proteção social e na retração da regulamentação protetiva (DRUCK; DUTRA; SILVA, 2019). Esta instituição ainda destacou que os sindicatos possuem melhores condições de defender os interesses dos trabalhadores, razão pela qual a sua participação é fundamental para garantir e ampliar direitos. Corroborando com a afirmação do sindicato, DELGADO e DELGADO (2017, p. 215) lecionam que “todas as mudanças que afastam os sindicatos de seus trabalhadores representados, evidentemente são mudanças que debilitam e desfiguram o sindicalismo no País e, por consequência, o próprio Direito Coletivo do Trabalho”.

É necessário destacar que os institutos da livre negociação e flexibilidade, introduzidos pela reforma, podem ser utilizados tanto de uma forma justa e equilibrada ou quanto de uma forma nociva e prejudicial para a classe trabalhadora. A utilização equânime desses instrumentos dependerá de uma atuação ética por parte das empresas em relação aos seus

funcionários, entendendo as suas necessidades e fragilidades, valorizando a atuação do sindicato e tendo ciência de que a classe profissional está em desvantagem quando se fala em poder de barganha.

Um bom exemplo disso é a forma de atuação da Indústria entrevistada. Conforme será visto na próxima categoria a ser examinada, ela afirma que, especificamente em relação à negociação coletiva, nada mudou após a reforma, pois continua negociando com o sindicato da categoria nos mesmos termos, o que traz a conclusão de que permaneceu valorizando as entidades sindicais e a representatividades dos seus empregados.

5.3 Relações Sindicais

A Distribuidora viu como positiva a possibilidade de não intervenção dos sindicatos e do Ministério do Trabalho nos processos de negociação, demonstrando a preferência pela autogestão das questões trabalhistas diretamente com os funcionários, conforme depoimento:

Um outro exemplo foi os acordos em relação à jornada de trabalho. É banco de horas, por exemplo, a gente tem uma liberdade maior agora de fazer isso, né, através dos acordos, sem a necessidade de uma intervenção de Ministério do Trabalho e sem uma necessidade de intervenção até do próprio sindicato.

A Indústria menciona que, em razão de ter uma fatia grande de um seguimento bem específico, tem uma condição mais autônoma para negociar acordos coletivos com o sindicato profissional, razão pela qual as mudanças legais não alteraram em nada a forma de negociar. A passagem a seguir aponta para uma valorização dos sindicatos, o respeito às relações sindicais e aos direitos trabalhistas por parte da empresa. A resposta foi dada com base na pergunta sobre como a empresa recebeu a notícia a respeito da reforma trabalhista e da terceirização:

[... num primeiro momento, aquela situação de cautela, né, não vamos é criar grandes expectativas, né? É, mas assim a gente já vinha trabalhando com um acordo coletivo, né? Então, não, não tivemos assim grandes impactos nessa nessa questão do da legislação, né? [...] Então a, vamos dizer, a gente tem uma condição mais autônoma de negociar, né? [...] Então, para nós, assim, não, não tivemos grandes impactos, é, quando se trata da de fazer, de negociar um acordo coletivo, por exemplo.

O Sindicato de Nível Superior salientou a importância dos sindicatos na negociação coletiva, revelando que a reforma trabalhista tornou mais difícil negociar com os sindicatos patronais. Ele menciona a queda na arrecadação devido à eliminação da contribuição sindical obrigatória, o que afetou a capacidade destas entidades de manterem sua estrutura e prestarem serviços aos trabalhadores e mudou a forma de se relacionar com os representados. A resposta em relação à retirada do imposto sindical foi o que segue:

Foi péssimo [...]. Nós tínhamos várias, há, vários impostos que entravam, né? Então tu tinha uma receita fixa no sindicato independente da independente da consciência política, né? E a consciência trabalhista das pessoas. E aí, o que ocorre? Que é, é, rompido com a reforma trabalhista. Isso e a gente passa a viver só da consciência das pessoas, de manterem o sindicato e a anuidade. Aí, de 5000 sócios, tu cai para 400 sócios.

Além disso, informou que, após a reforma trabalhista, o número de associados ao sindicato que pagam anuidade reduziu de forma considerável, destacando que a categoria que representa não reconhece a importância do ente sindical para assegurar e conquistar os direitos trabalhistas. A instituição enfatiza a necessidade de regulamentar o financiamento das entidades sindicais para que possam cumprir seu papel de representação dos trabalhadores de maneira eficaz.

O Sindicato de Nível Médio destacou a importância do financiamento dos sindicatos e mencionou que a retirada da contribuição sindical obrigatória resultou em um grande prejuízo financeiro para o sindicato e para a classe trabalhadora, com redução de 55% das receitas. Essa falta de financiamento afetou também a capacidade de atuar em nome dos trabalhadores. Por essa razão, teve que despedir funcionários próprios e enxugar a estrutura. A entidade abordou a dificuldade em mobilizar os trabalhadores para se filiarem ao sindicato após a reforma trabalhista. Quando questionado sobre a retirada do imposto sindical, respondeu:

É, trouxe um enorme prejuízo. [...] A gente está falando de fato de uma perda de 55% das receitas dos sindicatos, e a gente sobreviveu. Né? Então como é que tu sobrevive entregando aos trabalhadores o que eles precisam, se efetivamente isto não tem? Como te movimentar porque tu acabou sendo amarrado numa lógica de vamos acabar com os sindicatos e a forma mais, é, mais tranquilo de fazer isso, é efetivamente cortar o seu financiamento, que foi o que aconteceu para nós, houve um prejuízo bastante grande. A gente reduziu o trabalhador, a gente reduziu o valor de, é, de verba, é que a gente tem a verba, nada mais é do que um dinheiro que a gente usa para almoço e deslocamento, né? [...] Algumas pessoas comiam massinha, miojo, para tentar manter a estrutura no formato que estava e, obviamente, a gente demitiu, inclusive alguns trabalhadores, então, na verdade foi um grande prejuízo [...].

Vê-se que uma das empresas declara expressamente ser positivo não precisar do sindicato para regular os direitos e condições de trabalho dos funcionários. A outra informa que continuou a se relacionar com o sindicato da mesma forma que antes.

Quanto ao tema relações sindicais, já foi demonstrado que houve uma queda expressiva das negociações coletivas no Brasil entre os sindicatos patronais e os dos trabalhadores após a reforma (CUT; DIEESE, 2018), o que sinala que efetivamente houve um afastamento entre estes dois grupos. Nos depoimentos, há uma discrepância entre as empresas no que se refere aos efeitos da reforma trabalhista sobre esta categoria. Isso indica que, no aspecto abordado, os impactos da mudança legislativa podem ser maiores ou menores, a depender do ramo de atividade e da própria forma de atuação no relacionamento com os sindicatos profissionais.

Ainda, a maneira de atuação e as diretrizes institucionais por parte das empresas em relação à valorização dos sindicatos pode igualmente afetar a visão que se tem do movimento sindical. Essa dedução poderia ser objeto de pesquisas futuras, a fim de elucidar em que medida a atuação institucional influencia direta ou indiretamente nas relações sindicais.

Já as entrevistas dos sindicatos demonstram que as relações deles com os trabalhadores que representam também mudaram em alguma medida. As instituições destacaram a redução do número de sindicalizados após a reforma trabalhista, tendo um deles informado uma diminuição de 55% das receitas. Essas informações estão em linha com as pesquisas da PNAD Contínua 2012/2019 do IBGE (2020), em relação à expressiva redução da taxa de sindicalização no país, conforme tabelas apresentadas no Capítulo 2 deste trabalho.

O Sindicato de Nível Superior trouxe um importante dado ao informar que, como a anuidade para se sindicalizar isentava o pagamento da contribuição sindical obrigatória e era um valor menor do que esta, muitos trabalhadores preferiam ser sócios para não ter que pagar o imposto, e assim economizar dinheiro. Com a vinda da reforma, que extinguiu a obrigatoriedade, esses profissionais acabaram deixando de se associar, tendência esta que demonstra a falta de consciência coletiva de parte da categoria deste sindicato, que não valoriza a instituição e apenas estava associada por conveniência financeira.

Veja-se que ambos os sindicatos referem ter sido nociva para as suas receitas a retirada da obrigatoriedade da contribuição sindical, mas, além disso, destacaram que, após a reforma, sentiram a redução de trabalhadores sindicalizados, situação que igualmente impacta na arrecadação de verbas. Ou seja, para estas entidades, o fim do imposto representou uma dupla penalidade: a mais direta, queda das receitas, e a indireta, a redução do número de sindicalizados, o que, ao final, também impacta no indicador da arrecadação. Este fenômeno

já havia sido previsto por Delgado e Delgado (2017), quando afirmaram que a retirada da obrigatoriedade atingiria em cheio o fluxo de recursos econômico-financeiros do movimento sindical, o que fragilizaria a estrutura do sindicalismo no Brasil.

Essa inferência não exclui a necessidade de se investigar outros motivos que levam os empregados a se sindicalizarem ou não, o que não é objeto de pesquisa deste trabalho, mas merece ressalva, pois as razões podem ser as mais diversas.

Como visto, a reforma trabalhista teve o efeito de afastar algumas empresas da relação com os sindicatos profissionais e de mudar a dinâmica de interação entre entes sindicais e os trabalhadores representados. Por outro lado, a retirada do imposto sindical, além de afetar diretamente as receitas dos sindicatos, impactaram na qualidade da prestação de serviços para a classe trabalhadora, o que confirma a afirmação feita por Delgado e Delgado (2017) de que a reforma buscou fragilizar as entidades sindicais profissionais e a sua atuação.

Assim, quanto à categoria relações sindicais, a reforma trouxe um enfraquecimento da representatividade dos sindicatos perante a classe patronal e a redução de receitas, representada pela retirada da contribuição obrigatória e pela diminuição da taxa de sindicalização após 2017.

5.4 Geração de empregos

A Telecom menciona que a terceirização já era adotada no setor de telecomunicações desde antes das mudanças na legislação, mas que a reforma trabalhista e a normatização da terceirização trouxeram segurança jurídica para essa prática. O entrevistado observa que a empresa não teve aumento no número de postos de trabalho, pois trabalha com orçamentos pré-definidos:

A parte de terceirização realmente que era, né, não era uma coisa, é, não tinha uma lei para isso, né? Então, assim, era terceirizado o serviço, mas não estava coberto por a lei, né? E aí, depois que realmente veio essa lei, é, criou, é, na realidade deu uma certa segurança, né? [...] Não, assim é, aí a gente tem um problema, porque, assim, é, tinha assim a perspectiva de aumento de postos de trabalho, né? Só que os contratos são fechados, é, por 3 anos, 5 anos. E tu não tem um orçamento diferente para isso. [...] Então, assim, tu tem que pelo menos manter, né? Então, não teve diferença, assim, ah criaram mais postos ou diminuíram o posto. Não, como eu te disse, para nós não teve nem impacto nem positivo nem negativo.

A Distribuidora destacou reflexos positivos em relação à geração de empregos após as mudanças nas leis trabalhistas, mas afirma que, em relação à terceirização, não houve impacto

na empresa, pois não possui terceirizados nas suas atividades. Informa que a reforma trouxe mais segurança jurídica para abrir novas unidades, embora estas aberturas já fossem um plano anterior às mudanças legais. Isso resultou na criação de novos postos de trabalho diretos, além de uma manutenção de empregos durante a pandemia. No entanto, o entrevistado menciona que em outros setores, como empresas terceirizadas e agronegócio, as mudanças podem ter contribuído para migração de trabalhadores para outros setores.

A Indústria destacou que as novas regras da terceirização não trouxeram nenhum efeito para a empresa. Porém, afirmou que algumas empresas começaram a terceirizar postos de trabalho com salários menores do que os pagos aos funcionários efetivos. Ela aponta que a terceirização pode levar à precarização das condições de trabalho e que o comprometimento dos funcionários terceirizados pode ser diferente dos funcionários efetivos:

Sim, sim, tem muitas empresas, inclusive aqui na nossa região, que começaram a terceirizar a postos de trabalho contratando pessoas com salários menores do que eles pagavam pelo quadro efetivo, que pagam pelo quadro efetivo, né? Então tu tem uma redução. Vou dar um exemplo, tu pode ter uma empresa que paga uma participação dos resultados, quando a pessoa ela é ela é um terceiro, acaba não recebendo. Então tu tenta isso, acaba tendo uma economia, se se porque se a terceirização fosse de igual para igual, jamais seria uma vantagem tu terceirizar, porque tu vai pagar ao órgão contratante, ele tem, ele precisa se manter, então, e tu tem, vamos, assim, o ônus da da responsabilidade subsidiária ou solidária tu vai ter igual. Então assim, não seria vantagem nenhuma. Então ela se torna vantagem à medida que tu precariza essa relação de trabalho.

A empresa reconhece, por outro lado, que a terceirização pode trazer vantagens financeiras para as empresas, mas afirma que não deveria haver previsão legal para a terceirização das atividades principais das empresas, pois isso, no seu entendimento, traz uma precarização na relação de trabalho.

O Sindicato de Nível Superior critica a terceirização, especialmente na área da saúde, argumentando que ela leva à precarização da mão de obra e cria desigualdades salariais significativas entre trabalhadores que desempenham as mesmas funções. Aponta que a reforma trabalhista não resultou em um aumento na geração de empregos na área da saúde, mas sim em uma prática de substituir funcionários mais antigos por recém-formados, visando reduzir os custos.

O entrevistado também menciona a necessidade de regulamentar a terceirização e reverter os efeitos negativos da reforma trabalhista. Por fim, enfatiza que a reforma trabalhista

não trouxe benefícios para os trabalhadores e que, em muitos casos, levou à precarização das condições de trabalho:

A gente já tinha uma posição bem clara, né? Em relação à questão da da reforma trabalhista, não é? E em relação à terceirização já é uma questão da espinha dorsal do sindicato que nós somos contra a terceirização, principalmente na área da saúde, porque a terceirização, ela, além de ela precarizar demais a mão de obra. Porque ela já não é mais nenhuma terceirização, ela já é uma quarteirização, né? Porque, é, acaba que esses esses contratos eles vão mudando. E aí os colegas trabalham nas mesmas funções, com desempenho das mesmas funções, com salários completamente diferenciados, e isso se torna torna um ambiente de trabalho que tem que ser, que já é um ambiente hostil, em relação à saúde do trabalhador, torna um ambiente mais precarizado no sentido de que tu, antes, sente extremamente desvalorizado na maneira como tu estás. Vem sendo a tua função. Isso sem falar nas questões de não pagamento de de do mínimo ou não ter negociação com os sindicatos.

O Sindicato de Nível Médio indica também afirmou que não houve um aumento na geração de empregos após a reforma trabalhista de 2017. Mencionou que a terceirização, em alguns casos, levou à precarização do trabalho, especialmente em setores como higienização e nutrição, que, segundo ele, são seguimentos ocupados por uma maioria de pessoas negras.

Na categoria geração de empregos, apenas a empresa Distribuidora mencionou a geração de postos de trabalho como possível decorrência da reforma trabalhista, embora tenha ressaltado que a abertura de novas unidades já estivesse nos planos antes da mudança legal. De toda sorte, entende que as alterações legislativas trouxeram mais segurança para a abertura das unidades e, conseqüentemente, novos postos de trabalho.

No caso específico, vê-se que, ainda que não tenha sido determinante para a geração de postos de trabalho, as mudanças legais geraram na empresa um sentimento de possibilidade de ter mais controle sobre as questões relacionadas aos direitos trabalhistas dos seus funcionários, o que refletiu internamente em sensação de segurança jurídica.

As duas outras empresas destacaram que não houve geração de emprego nem impactos relacionados a postos de trabalho. Os sindicatos, por sua vez, foram unânimes em afirmar que na área da saúde não houve geração de empregos, sendo que um deles informou que percebeu uma prática de dispensa de empregados para contratação de novos por um salário mais baixo, o que aponta para um rebaixamento da renda relacionada a esses postos de trabalho.

As informações prestadas denotam que as empresas entrevistadas, quanto à categoria geração de emprego, sentiram de maneiras diferentes os efeitos da reforma trabalhista. Ainda

assim, como visto, os dados oficiais do Ministério da Economia (2019) comprovam que o estoque de emprego formal no Brasil teve um aumento inexpressivo após a alteração legal.

Isso leva à dedução que outros fatores podem ser determinantes para a geração de empregos, como, por exemplo, o aquecimento da economia e a expansão de certos ramos da atividade empresarial. Fato é que, conforme Krein, Oliveira e Filgueiras (2019), a reforma não criou os empregos prometidos e não diminuiu a informalidade.

Quanto à terceirização, todas as empresas informaram não terem sentido nenhum efeito prático, e apenas uma delas mencionou que tal instituto precariza as relações de emprego, se utilizado nas atividades-fim do negócio. No mesmo sentido são os depoimentos dos sindicatos, que afirmam que terceirizar resulta em precarização do trabalho, da mão de obra e cria desigualdades salariais.

Nesse aspecto, as pesquisas acadêmicas e de entidades sindicais convergem na constatação de que não é possível dissociar a terceirização da precarização das condições de trabalho, em razão do natural rebaixamento do valor dos salários e ao descumprimento de direitos trabalhistas que essa prática costuma trazer (DRUCK; DUTRA; SILVA, 2019). Os dados do DIEESE trazidos no Capítulo 2 corroboram com a afirmação, pois apontam uma desigualdade salarial entre empregados efetivos e terceirizados, estes com salários mais baixos, uma maior concentração da terceirização nos postos com menor remuneração e com baixo nível de escolaridade e um número maior de ocorrência de acidentes de trabalho quando comparados aos empregados do quadro efetivo (DIEESE, 2017).

Apesar da possibilidade de medição e apresentação dessas características inerentes à terceirização, é difícil realizar uma avaliação segura quanto aos efeitos da terceirização irrestrita, a contar de 2017, em razão da limitação estatística e metodológica, conforme bem apontado por Biavaschi, Droppa e Teixeira (2021).

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A dissertação buscou compreender os possíveis efeitos decorrentes da reforma trabalhista de 2017 sobre a classe trabalhadora, com abordagem na população negra. Explorou-se a interseção entre a reforma e as questões raciais no contexto brasileiro, bem como a sua relação e influência nas condições de trabalho.

A revisão da literatura mostrou não existir ainda pesquisas científicas específicas com dados conclusivos a respeito do assunto. Pelo contrário, foi encontrada uma dificuldade metodológica para este fim, especialmente pela impossibilidade de se conseguir isolar os

efeitos da reforma dos efeitos de outros fatores, como o econômico, o político e o social. Ainda assim, a dissertação procurou responder ao seu objetivo geral, tendo chegado a algumas conclusões parciais relacionadas ao objeto de estudo.

A metodologia utilizada baseou-se na revisão bibliográfica de artigos, livros e teses, na pesquisa documental em leis trabalhistas nacionais, na exploração de fontes e indicadores estatísticos relacionados a questões socioeconômicas. Foi feita também coleta de dados por meio de entrevistas semiestruturadas aplicadas a representantes de empresas e de sindicatos.

Em relação às desigualdades do mundo do trabalho no Brasil, o recorte racial apresentado demonstrou a permanência de diferenças significativas entre pessoas negras e brancas. Enquanto nos postos de direção, nos mais socialmente valorizados e no mais bem pagos há uma predominância maciça da população branca, sendo raros os casos de pessoas negras, nos empregos mais precários e mal remunerados a população negra é a mais presente.

A exploração da história do Brasil antes e depois da abolição da escravidão teve como resultado a evidência de que a raça foi e permanece sendo um marcador de classificação social na vida e no trabalho. As análises comprovam que o preconceito de cor e o racismo são elementos fundantes da nossa sociedade e relegaram aos negros e negras postos de trabalhos mais propensos à precarização e a terceirização, com jornadas mais extenuantes e com mais chances de ocorrência de acidentes de trabalho.

Quanto ao contexto em que surge a Lei n. 13.467/2017, a pesquisa demonstra que a reforma emergiu em um momento de instabilidade política, econômica e social, fruto do conflito entre o Capital e o Trabalho inserido no campo de disputa de poder do espaço social teorizado por Pierre Bourdieu. A promessa era de que a mudança legislativa diminuiria expressivamente o desemprego, reaqueceria a economia, modernizaria as relações de trabalho e traria mais flexibilidade às contratações.

Os resultados da pesquisa mostraram que a reforma não criou empregos nem deu fôlego à economia, portanto não alcançou os objetivos relacionados a estes dois aspectos. Outros efeitos da Lei puderam ser quantitativamente comprovados, como a efetiva redução dos processos trabalhistas, a notável diminuição da quantidade de trabalhadores sindicalizados e a queda expressiva das negociações coletivas entre os sindicatos patronais e os dos trabalhadores.

No entanto, a dissertação evidenciou que tais dados objetivos não esclarecem as questões subjetivas que levaram os agentes do mundo do trabalho a se comportarem de maneira distinta no pós-reforma, circunstâncias que são importantes para se compreender com profundidade os efeitos da Lei, podendo ser objeto de estudo de outros trabalhos científicos.

No mesmo sentido, os números não exploram a influência do cenário político, econômico e social sobre esses indicadores, nem conseguem isolar com precisão os efeitos da reforma, em razão da dificuldade metodológica já mencionada.

Nas entrevistas realizadas com as empresas, os resultados foram de que a reforma foi, de forma geral, positiva, por trazer sensação de mais segurança jurídica, por possibilitar maior liberdade de negociação direta com os empregados e por permitir contratações mais flexíveis. Uma delas deu destaque para a redução de processos trabalhistas, o que foi visto como um ganho para o negócio, e uma outra para o fato de que a terceirização da atividade principal da empresa traz precarização para a relação de emprego. Apesar desses pontos, todas elas tinham a expectativa de que a mudança legislativa seria mais profunda, permitindo ainda mais flexibilidade e liberdade de negociação.

A análise de conteúdo das entrevistas com as empresas traz a conclusão de que a reforma trabalhista foi sentida de maneiras diversas pelas instituições patronais, que pode variar, apenas como exemplos, em razão da redução ou não de processos, da forma de se relacionar com os sindicatos, da opção pela utilização do instrumento da negociação coletiva e da aderência à terceirização. Aparentemente, o ramo onde estão inseridas pode influenciar nesta diferenciação, contudo o estudo desse fator transborda as pretensões deste trabalho, podendo ser objeto de outras pesquisas.

As entrevistas com os representantes dos sindicatos tiveram como resultado a percepção de que a reforma trouxe somente aspectos negativos para a classe trabalhadora e para as entidades sindicais. A análise de conteúdo leva à conclusão de que os sindicatos passaram a ter uma dificuldade maior de negociar com as empresas, houve uma importante redução da sindicalização, as receitas foram diretamente impactadas, a manutenção da estrutura de suas organizações ficou prejudicada e ocorreu a redução da capacidade de atuar em nome das categorias.

Assim, se por um lado houve uma maior liberdade de negociação e flexibilidade na contratação para a classe patronal, por outro ocorreu o enfraquecimento econômico e representativo dos sindicatos. Os resultados parciais das análises dos depoimentos revelam que a reforma trabalhista afetou de forma desigual empregados, sindicatos profissionais e empresas, inserindo no ordenamento jurídico trabalhista mais proteções e possibilidades para o Capital e menos cobertura de direitos e enfraquecimento da organização coletiva para os trabalhadores.

Em relação aos efeitos da nova legislação sobre a classe trabalhadora negra, alguns ensaios iniciais indicam que a reforma tem uma tendência de precarização das atividades mais

vulneráveis e de menor prestígio social, justamente onde a população é a maioria. Ainda que outras dimensões possam influenciar diretamente nesta propensão, é seguro afirmar que a reforma trabalhista abriu possibilidade de novas contratações mais precárias em comparação com as espécies de empregos formais até então vigentes (exemplos: autônomo exclusivo, trabalhador intermitente e generalização do emprego terceirizado).

Tendo em vista a dificuldade de isolamento dos efeitos da Lei sobre a classe trabalhadora, mesmo com a utilização de pesquisas e de fontes oficiais de dados, o que é ainda mais acentuado quando se propõe um recorte racial, os resultados desta dissertação, em relação a este tema, levam apenas à dedução de que a população trabalhadora negra é provavelmente a mais impactada quando comparada à branca, em razão de ser a maioria nas ocupações mais desprotegidas. Assim, os obstáculos e limites encontrados nesta pesquisa dão pistas para a construção de uma metodologia que possa efetivamente analisar a reforma trabalhista em todas as suas dimensões, que possibilite o isolamento dos seus efeitos em relação a outros fatores influenciadores e que traga elementos passíveis de serem estudados sob o recorte de raça. As reflexões e os resultados abordados visam contribuir para as pesquisas futuras, para o aprimoramento do arcabouço legal e para a proteção classe trabalhadora.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALLAN, N. A.; NUNES, L. M.. A pré-história do direito do trabalho no Brasil: da Primeira República à década de 1930. In: CONPEDI/UFPB. (Org.). DIREITO DO TRABALHO II: XXIII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI. 23ed.Florianópolis: CONPEDI, 2014, v. II, p. 128-154.

ALVES, Raissa Roussenq. Entre o silêncio e a negação: trabalho escravo contemporâneo sob a ótica da população negra. Belo Horizonte: Ed. Letramento, 2019.

ANTUNES, Ricardo. O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. 1ª ed., São Paulo: Boitempo, 2005.

_____. Construção e desconstrução da legislação social do Brasil. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2006.

BARDIN, Laurence. Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70 e 225, 1977.

BELEI, R. A.; GIMENIZ-PASCHOAL, S. R.; NASCIMENTO, E. N.; MATSUMOTO, P. H. V. R. O uso de entrevista, observação e videogravação em pesquisa qualitativa. Cadernos de Educação, 30, p. 187-199, 2008.

BIAVASCHI, Magda Barros. Direito e justiça do trabalho no Brasil: notas sobre uma trajetória com bem mais de 70 anos. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 77, n. 2, p. 83-102, abr./jun. 2011.

BIAVASCHI, M. B.; DROPPA, A.; TEIXEIRA, M. O.. A TERCEIRIZAÇÃO NO CONTEXTO DA REFORMA TRABALHISTA: conceito amplo e possibilidades metodológicas. 2021. Caderno CRH, 34, e021030.

BOURDIEU, Pierre. Razões práticas: sobre a teoria da ação. 9ª edição. Papyrus Editora. Tradução Mariza Correa. 2008.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 17 de julho de 2021.

_____. Lei n. 13.429 de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm. Acesso em 17 de junho de 2023.

_____. Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as Leis n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em 17 de julho de 2021.

_____. Ministério da Economia. CAGED, 2019. Disponível em <http://pdet.mte.gov.br/index.php/caged>. Acesso em 17 de junho de 2023.

_____. Projeto de Lei n. 6.787/2016. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>. Acesso em 17 de julho de 2021.

_____, Tribunal Superior do Trabalho. Súmula de jurisprudência n. 331. Contrato de prestação de serviços. Legalidade. DEJT 27, 30 e 31.05.2011. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html. Acesso em 17 de julho de 2021.

_____, Tribunal Superior do Trabalho. Estatísticas da Justiça Do Trabalho, 2023. Disponível em <https://www.tst.jus.br/web/corregedoria/estatisticas-da-justica-do-trabalho>. Acesso em 01 de setembro de 2023.

CUT/DIEESE. Acompanhamento das Negociações Coletivas Pós-Reforma Trabalhista: relatório dos impactos no primeiro semestre de 2018. São Paulo: CUT: DIEESE, 2018. Disponível em: <http://cedoc.cut.org.br/cedoc/livros-e-folhetos/6392> Acesso em 01 de agosto de 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à lei nº. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

DE MELLO, Luciana Garcia. REFORMA TRABALHISTA E DESPROTEÇÃO SOCIAL: UM DEVIR NEGRO DO MUNDO. Revista da ABET, v. 19, n. 1, 2020, p. 11-32.

DIEESE. Boletim Emprego em Pauta, 2023. Disponível em <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2023/boletimEmpregoemPauta25.pdf>. Acesso em 01 de julho de 2023.

_____. A inserção da população negra e o mercado de trabalho. 2021. Infográfico. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/graficosPopulacaoNegra2021.pdf>. Acesso em 01 de agosto de 2023.

_____. Terceirização e precarização das condições de trabalho: Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. São Paulo, mar. 2017. Nota Técnica n. 172). Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao/index.html?page=1>. Acesso em 01/07/2023.

DIEESE/SIEMACO-SP. Perfil dos trabalhadores em Asseio e Conservação e Limpeza Urbana de São Paulo. São Paulo, 2011. Disponível em <http://www.siemaco.com.br/upload/publicacao/img2-Livro-PERFIL-dos-Trabalhadores-em-Asseio-1380.pdf>. Acesso em 19/07/2021.

DRUCK, G.; DUTRA, R.; SILVA, S. C. A CONTRARREFORMA NEOLIBERAL E A TERCEIRIZAÇÃO: a precarização como regra. Caderno CRH, v. 32, n. 86, p. 289, 4 nov. 2019.

ETHOS. Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas. São Paulo, 2015.

FANON, Frantz. Os Condenados da Terra. Trad. de José Laurênio de Melo. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1968.

FAUSTINO, Deivison Mendes. Frantz Fanon: capitalismo, racismo e a sociogênese do colonialismo. Revista SER Social, v. 20, n. 42, jan./jul., p. 148-163, 2018.

FERNANDES, Florestan. A integração do negro na sociedade de classes. 3ª ed., São Paulo: Ática, 1978, v. 1 e 2.

FONSECA, P. C. D.; AREND, M.; GUERRERO, G. A.. Política econômica, instituições e classes sociais: os governos do partido dos trabalhadores no Brasil. Economia e Sociedade, Campinas, SP, v. 29, n. 3, p. 779–809, 2020.

GABRIEL, Marcelo Luiz. Métodos Quantitativos em Ciências Sociais: sugestões para elaboração do relatório de pesquisa. Desenvolvimento em questão, v. 12, n. 28, p. 348-369, 2014.

GASPARDO, Murilo; SANTOS, Leticia Rezende; MARCHIONI, Artur. Avaliação legislativa das reformas trabalhistas promovidas por meio de medidas provisórias no Governo Bolsonaro. Revista Direito GV, São Paulo, v. 19, e2323, 2023. <https://doi.org/10.1590/2317-6172202323>.

GOMES, Angela de Castro. Burguesia e Trabalho: Política e Legislação Social no Brasil (1917-1937). 2ª ed., Rio de Janeiro: 7 Letras, 2014.

GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. Preconceito racial: Modos, Temas e Tempos. São Paulo: Cortez, 2017. Coleção Preconceitos. Edição do Kindle.

HASENBALG, Carlos. Discriminação e desigualdades raciais no Brasil. Belo Horizonte, Rio de Janeiro: Editora UFMG IUPERJ, 2005.

IANNI, Octávio. Pensamento social no Brasil. São Paulo: EDUSC/ANPOCS, 2004.

IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2018.

_____. Em 2019, mesmo com expansão da ocupação, sindicalização segue em queda no Brasil. Estatísticas Sociais, 2020. Disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/>. Acesso em 01 de setembro de 2023.

JACINO, R. O negro no mercado de trabalho em São Paulo pós-abolição - 1912/1920. Doutorado em História Econômica - São Paulo: Universidade de São Paulo, 20 fev. 2013.

LEÃO, Natália; CANDIDO, Marcia Rangel; CAMPOS, Luiz Augusto; FERES JÚNIOR, João. Relatório das Desigualdades de Raça, Gênero e Classe (GEMAA), n. 1, 2017, pp. 1-21.

LIMA, Márcia. Introdução aos métodos quantitativos em Ciências Sociais. ABDAL, Alexandre; OLIVEIRA, Maria Carolina Vasconcelos; GHEZZI, Daniela Ribas. Métodos de

Pesquisa em Ciências Sociais: Bloco Quantitativo. São Paulo, SESC/CEBRAP, p. 10-31, 2016.

MANZINI, E. J. A entrevista na pesquisa social. *Didática*, São Paulo, v. 26/27, p. 149-158, 1990/1991.

NASCIMENTO, Silmara. *Relações raciais e mercado de trabalho no Brasil*. 1ª ed., Curitiba: Appris, 2018.

NASCIMENTO, Wagner. “O vestibular nunca acaba pra nós”: trajetória acadêmica e inserção profissional de diplomados da UFRGS beneficiados pela política de cotas. Dissertação apresentada ao PPG em Sociologia do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2018.

PARECER DA REFORMA. Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do Poder Executivo que “altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943”. Brasília: Câmara dos Deputados, 2017. Disponível em https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961

PEREIRA, Amilcar Araujo; SILVA, Jessika Rezende Souza da. Possibilidades na luta pelo ensino de histórias negras na era das bases nacionais curriculares no Brasil e nos Estados Unidos: a Lei 10.639/03 e os National History Standards. *Educar em Revista*, [S.l.], set. 2021. ISSN 1984-0411. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/educar/article/view/76993>>. Acesso em: 01 nov. 2023.

PINHEIRO-MACHADO, Rosana. 2021. O que Lula deu e Bolsonaro abocanhou. *El País*, 21 de junho de 2021. Disponível em <https://brasil.elpais.com/opiniao/2021-06-21/o-que-lula-deu-e-bolsonaro-abocanhou.html>.

PINHO, C. E. S.; TEIXEIRA, S. M.F.; LANZARA, A. P. Instituições, Políticas Públicas e Desenvolvimento em Tempos de Pandemia Global. *Ciências Sociais Unisinos*, v. 56, n. 2, p. 107–115, 5 nov. 2020.

QUIJANO, Anibal. Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina. In: QUIJANO, Anibal. *A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais, perspectivas latino-americanas*. Buenos Aires: CLACSO, 2005. p. 117-142.

RODRIGUES, Raymundo Nina. *As raças humanas e a responsabilidade penal no Brasil* [online]. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisa Social, 2011, 95p. ISBN 978-85-7982-075-5. Available from SciELO Books <<http://books.scielo.org>>.

_____. *As coletividades anormais*. Brasília: Senado Federal, Conselho Editorial, 2006.

SCHWARCZ, Lilia Moritz; STARLING, Heloisa Miguel. *BRASIL: Uma Biografia*. 1ª ed., São Paulo: Companhia das Letras, 2015.

SCHWARCZ, Lilia Moritz. *O Espetáculo das Raças – cientistas, instituições e questão racial no Brasil 1870-1930*. São Paulo: Companhia das Letras, 1993.

_____. *Sobre o autoritarismo brasileiro*. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

SOUZA, Jessé. Subcidadania brasileira: para entender o país além do jeitinho brasileiro. São Paulo: Leya, 2018.

TRUZZI, Oswaldo Mario Serra e PALMA, Rogério da. Identidades e mercado de trabalho: uma análise do perfil étnico-racial e ocupacional dos latifúndios cafeeiros de São Carlos (1907). *Locus: revista de história*, Juiz de Fora, v. 15, n. 1, p. 91-110, 2009.

VAZQUEZ, B. V.; SOUSA, E. J. S.; OLIVEIRA, A. L. M.. Seis meses de reforma trabalhista: um balanço. *Brasil Debate*, 21 jun. 2018. Disponível em <https://brasildebate.com.br/seis-meses-de-reforma-trabalhista-um-balanco/>.

VIANNA, Adriana, 2014. Etnografando documentos: uma antropóloga em meio a processos judiciais. In S. Castilho; A. Lima & C. Teixeira, eds. *Antropologia das práticas de poder* Rio de Janeiro: Contracapa.