



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

SETOR DE CIÊNCIAS JURÍDICAS

FACULDADE DE DIREITO

GUSTAVO VINICIUS MOREIRA DOS SANTOS

**DA PRECARIZAÇÃO AO DELITO: COMO A REFORMA
TRABALHISTA AFETA A QUESTÃO CRIMINAL**

Curitiba

2018



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SETOR DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
FACULDADE DE DIREITO

GUSTAVO VINICIUS MOREIRA DOS SANTOS

**DA PRECARIZAÇÃO AO DELITO: COMO A REFORMA
TRABALHISTA AFETA A QUESTÃO CRIMINAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial à obtenção do título em Bacharel em Direito. Curso de Graduação em Direito – Habilitação em Direito do Estado, Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Prof. Marco Aurélio Serau

Curitiba

2018

DA PRECARIZAÇÃO AO DELITO: COMO A REFORMA TRABALHISTA AFETA A QUESTÃO CRIMINAL

Gustavo Vinícius Moreira dos Santos¹

RESUMO

No ano de 2014, o Brasil começou a apresentar os primeiros sinais de recessão econômica, frutos da crise de 2008, ocasionando não somente uma queda drástica no PIB, mas também um alarmante aumento do desemprego. Como forma de combater o cenário gerado pela crise, diversas reformas legislativas foram encomendadas pelo Poder Executivo, entre elas a Reforma Trabalhista, amplamente criticada em virtude das flexibilizações do direito obreiro por ela ocasionadas. Mesmo que os efeitos imediatos da reforma ainda não possam ser analisados de forma precisa, a mera flexibilização de direitos, bem como sua inevitável fragilização, aparece como fértil terreno para a deterioração da fibra social. Tendo isto em vista, a atual pesquisa visa analisar dispositivos alterados da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sobretudo relativos ao contrato individual de trabalho, assim como as inovações trazidas pela reforma neste mesmo sentido, no intuito de apurar possíveis reflexos que esta modificação legislativa pode trazer em termos de política criminal ao tornar mais vulnerável aqueles que já o eram: a classe trabalhadora.

Palavras-chave: 1. Direito do Trabalho, 2. Reforma Trabalhista, 3. Criminologia

¹ Graduando da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná

FROM PRECARIZATION TO OFFENSE: HOW THE LABOR REFORM AFFECTS THE CRIMINAL ISSUE

Gustavo Vinícius Moreira dos Santos²

ABSTRACT

In the year 2014, Brazil began to show the first signs of economic recession, fruits of the 2008 crisis, causing not only a drastic drop in GDP, but also an alarming increase in unemployment. As a way of combating the crisis, several legislative reforms were commissioned by the Executive Power, among them the Labor Reform, widely criticized for the flexibilisation of the labor law it caused. Even if the immediate effects of the reform can not yet be accurately analyzed, mere flexibilization of rights, as well as its inevitable weakening, appears as fertile ground for the deterioration of the social fabric. With this in view, the current research aims at analyzing altered provisions of the Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especially regarding the individual labor contract, as well as the innovations brought about by the reform in this same sense, in order to ascertain possible reflexes that this legislative change can bring in terms of criminal policy by making even more vulnerable those who already were: the working class

Keywords: 1. Labor Law, 2. Labor Reform, 3. Criminology.

² Student at the law school of the Federal University of Paraná

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	6
1 CRISE E DESEMPREGO.....	6
1.1. EVOLUÇÃO DA OCUPAÇÃO E DESOCUPAÇÃO PÓS-CRISE.	7
1.1.1. Evolução por Instrução.....	8
1.1.1.1. Taxa de ocupação	8
1.1.1.2. Taxa de desocupação	9
1.1.2. Evolução por gênero e idade.....	9
1.1.2.1. Taxa de ocupação.....	9
1.1.2.2. Taxa de desocupação.....	10
1.2. PERFIL DA DESOCUPAÇÃO.....	11
1.2.1. Menos escolarizados.....	12
1.2.2. Jovens.....	12
1.2.3. Não-brancos	13
2 A REFORMA TRABALHISTA.....	14
2.1. O DISCURSO OFICIAL.....	14
2.2. CRÍTICA.....	15
2.2.1. Novos postos de trabalho.....	16
2.2.1.1. Contrato intermitente.....	17
2.2.1.2. Contrato em tempo parcial.....	19
2.2.1.3. Contrato temporário	19
2.2.1.4. Terceirização	20
2.2.1.5. Trabalho autônomo	22
2.2.2. Aquecimento da economia.....	24
3 A QUESTÃO CRIMINAL.....	25
3.1. CRIME E PREVENÇÃO CRIMINAL.....	25
3.2. A ASSOCIAÇÃO DIFERENCIAL DE SUTHERLAND.....	26
3.3. A REFORMA TRABALHISTA.....	27
CONCLUSÃO.....	29
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS. .	32

INTRODUÇÃO

Conforme já precisamente apontado por Eugênio Raul Zaffaroni, a crença de que o estudioso do direito penal é o mais qualificado para produzir conhecimentos acerca da questão criminal é popular, embora não seja científica. (ZAFFARONI, 2013). Tal constatação pode ser empiricamente confirmada, uma vez que o mero conhecimento de fórmulas dogmáticas não é suficiente para a devida compreensão de comportamentos desviantes.

A questão criminal, enquanto fenômeno complexo, pode ser estudada das mais diversas perspectivas, seja analisando os mecanismos de delinquência primária, seja analisando a reação social ao primeiro delito. O presente estudo tem por objetivo identificar se as reformas legislativas na seara trabalhista, frutos da Lei 13.467 de 2017, são capazes de influir, de alguma forma, nos mecanismos de delinquência primária, poligênicos por natureza.

Assim sendo, em um primeiro momento, far-se-á um panorama relativo ao cenário de crise econômica que desencadeou o discurso oficial de que a dita Reforma Trabalhista constituía essencial ferramenta à retomada do crescimento da economia e a geração de novos postos de trabalho. Em seguida, passa-se a analisar os novos dispositivos inseridos pela reforma, especialmente os referentes às novas modalidades de contratação atípica, identificando eventuais reflexos que as alterações normativas podem vir a ter nos segmentos sociais mais afetados pela crise. Por fim, com base nos enunciados de Edwin H. Sutherland, passa-se a analisar se o contexto gerado pela Reforma Trabalhista está correlacionado com a questão criminal.

1. CRISE E DESEMPREGO

Na madrugada do dia 15 de setembro de 2008, o mundo testemunharia o início da maior crise do capitalismo desde 1929 com a falência do banco de investimentos Lehman Brothers. Na época, a instituição era considerada um dos maiores bancos de investimentos dos Estados Unidos e contava com 158 anos de história. Sua falência colocou em dificuldades diversos outros bancos, empresas e investidores, gerando uma reação em cadeia. (CASTRO, 2018).

Como consequência, segundo Márcio Pochmann, professor do Instituto de Economia e pesquisador do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, ambos ligados à Universidade Estadual de Campinas (Unicamp)

desde o início da década de 2010 a economia brasileira tendeu à desaceleração, tendência interrompida em 2014, com os primeiros sinais de recessão. Isto, em um contexto de alterações estruturais no mundo do trabalho, compreendidas, por um lado, como o precoce processo de desindustrialização, que contamina os postos de trabalho ligados direta e indiretamente à produção de bens manufaturados, e, por outro, ao movimento de modernização tecnológica que afetou os segmentos primários e terciários da economia nacional, resultou em uma hostil conjuntura para as relações de trabalho e emprego. (POCHMANN, 2018).

1.1. EVOLUÇÃO DA OCUPAÇÃO E DESOCUPAÇÃO PÓS-CRISE

Em análise de dados fornecidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Pochmann aponta que, entre o segundo trimestre de 2014 e o primeiro trimestre de 2018, a população brasileira viu um acréscimo de 6,4 milhões de pessoas. Durante o mesmo período, a quantidade de ingressantes na População em Idade Ativa (PIA), considerada como aqueles de idade acima de 14 anos, foi de 7,4 milhões de pessoas, enquanto a população fora da PIA observou queda de 1,0 milhão de pessoas. (POCHMANN, 2018).

Dos 7,4 milhões de brasileiros que adentraram a PIA, 5,4 milhões passaram a constituir a População Economicamente Ativa (PEA), ao passo que 2,1 milhões ficaram de fora. (POCHMANN, 2018).

Quadro 1 – Evolução da população segundo características selecionadas - Brasil

Itens	2º trimestre de 2014 (em milhão)	1º trimestre de 2018 (em milhão)	Variação (em milhão)
População Total	202,0 (100 %)	208,4 (100%)	6,4 (3,2%)
População em Idade não Ativa	40,3 (19,9%)	39,3 (18,9%)	-1,0 (-2,5%)
População em Idade Ativa (PIA)	161,7 (80,1%)	169,1 (81,1%)	7,4 (4,6%)
PIA fora da PEA	62,8 (31,1%)	64,9 (31,1%)	2,1 (3,3%)
Pop. Economicamente Ativa (PEA)	98,9 (49,0%)	104,3 (50,0%)	5,4 (5,5%)
- PEA Ocupada	92,1 (45,6%)	90,6 (43,5%)	-1,5 (-1,6%)
- PEA Desempregada	6,8 (3,4%)	13,7 (6,6%)	6,9 (101,5%)

Fonte: IBGE/PNAD Contínua; Elaboração: Márcio Pochmann, 2018.

Com base nisso, conclui-se que o desemprego³ aumentou em 6,9 milhões de pessoas. Destas, 5,4 milhões são ingressantes na População Economicamente ativa que não foram absorvidas pelo mercado de trabalho, ao passo que 1,5 milhões são provenientes de postos de trabalho extintos pela recessão.

1.1.1. Evolução por instrução

1.1.1.1. Taxa de ocupação

Quadro 2 – Evolução da ocupação segundo grau de instrução - Brasil

Itens	2º trimestre de 2014 (em milhão)	1º trimestre de 2018 (em milhão)	Variação (em milhão)
PEA Ocupada	92,1 (100%)	90,6 (100%)	-1,5 (-1,6%)
Sem instrução	4,7 (5,1%)	3,1 (3,4%)	-1,6 (-34,0%)
Ensino Fundamental	33,4 (36,3%)	28,9 (31,9%)	-4,5 (-13,5%)
Ensino Médio	34,8 (37,8%)	35,5 (39,2%)	0,7 (2,0%)
Ensino Superior	19,2 (20,8%)	23,1 (25,5%)	3,9 (20,3%)

Fonte: IBGE/PNAD Contínua; Elaboração: Márcio Pochmann, 2018.

No período considerado entre o segundo trimestre de 2014 e o primeiro trimestre de 2018, em relação à taxa de ocupação, o segmento da PEA composto por aqueles de maior escolaridade obteve desempenho superior àqueles de menor escolaridade, conforme demonstrado no Quadro 2.

Nota-se que a parcela da população com formação superior ocupou adicional de 3,9 milhões de postos de trabalho, ao passo que as vagas preenchidas por trabalhadores de nível de instrução médio aumentaram em 700 mil.

³ Conforme a classificação adotada pelo IBGE, definem-se como em idade de trabalhar as pessoas de 14 anos ou mais de idade na data de referência. Destas, as pessoas em idade de trabalhar são classificadas, quanto à condição de ocupação na semana de referência, em ocupadas e desocupadas. Assim sendo, consideram-se desempregadas ou desocupadas na semana de referência as pessoas sem trabalho nessa semana, que tomaram alguma providência efetiva para consegui-lo no período de referência de 30 dias e que estavam disponíveis para assumi-lo na semana de referência. Consideram-se, também, como desocupadas as pessoas sem trabalho na semana de referência que não tomaram providência efetiva para conseguir trabalho no período de 30 dias porque já haviam conseguido o trabalho que iriam começar após a semana de referência. BRASIL. IBGE. **Conceitos e definições**. Disponível em: https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pnad_continua/primeiros_resultados/analise01.shtm. Acesso em: 03 out. 2018.

Em contrapartida, a população sem instrução viu uma redução de 1,6 milhões de ocupações, enquanto os trabalhadores com Ensino Fundamental testemunharam uma drástica queda na taxa de ocupação: 4,5 milhões de postos de trabalho foram extintos.

1.1.1.2. Taxa de desocupação

Em relação à taxa de desocupação durante o mesmo período, compreendida como a soma das 1,5 milhões de vagas extintas com os 5,4 milhões de pessoas ingressantes na PEA e não absorvidas pelo mercado de trabalho, os dados são os seguintes:

Quadro 3 – Evolução da composição do desemprego segundo grau de instrução - Brasil

Itens	2º trimestre de 2014 (em milhão)	1º trimestre de 2018 (em milhão)	Variação (em milhão)
PEA Desempregada	6,8 (100%)	13,7 (100%)	6,9 (101,5%)
Sem instrução	0,2 (3,3%)	0,4 (2,8%)	0,2 (100%)
Ensino Fundamental	2,3 (34,1%)	4,3 (31,2%)	2,0 (87,0%)
Ensino Médio	3,4 (49,0%)	6,8 (49,9%)	3,4 (100,0%)
Ensino Superior	0,9 (13,6%)	2,2 (16,1%)	1,3 (144,4%)

Fonte: IBGE/PNAD Contínua; Elaboração: Márcio Pochmann, 2018.

Como se vê, o contingente de desempregados cresceu de forma acentuada para os trabalhadores com Ensino Superior, ainda que a maior parte do crescimento de postos de trabalho tenha se dado nesse segmento. No que se refere aos trabalhadores sem instrução e de formação em nível médio, a taxa de desocupação dobrou, resultando em um total de 3,6 milhões de desempregados provenientes desses segmentos. No tocante àqueles de formação escolar fundamental, houve aumento de 2,0 milhões de desempregados – acréscimo de 87%.

1.1.2. Evolução por gênero e idade

1.1.2.1. Taxa de ocupação

Durante o período em referência, percebe-se que os homens sofreram maior impacto negativo do comportamento do mercado de trabalho após os efeitos da crise, com a extinção de 1,6 milhões de postos de trabalho. No

movimento contrário, as mulheres ocuparam cerca de 100 mil novas vagas, conforme Quadro 4.

Já em relação às ocupações conforme a faixa etária, observa-se forte diminuição no nível de ocupação entre os mais jovens. Os trabalhadores entre 14 e 17 anos viram redução de quase um milhão de postos de trabalho. Em termos percentuais, a redução representou um aumento de 37,5% na taxa de desocupação nessa faixa etária, conforme disposto abaixo:

Quadro 4 – Evolução da ocupação segundo gênero e idade

Itens	2º trimestre de 2014 (em milhão)	1º trimestre de 2018 (em milhão)	Variação (em milhão)
PEA Ocupada	92,1 (100%)	90,6 (100%)	-1,5 (-1,6%)
Masculino	52,8 (57,3%)	51,2 (56,5%)	-1,6 (-3,0%)
Feminino	39,3 (42,7%)	39,4 (43,5%)	0,1 (0,2%)
– De 14 a 17 anos	2,4 (2,6%)	1,5 (1,7%)	-0,9 (-37,5%)
– De 18 a 24 anos	12,7 (13,8%)	11,3 (12,5%)	-1,4 (-11,0%)
– De 25 a 39 anos	36,3 (39,4%)	34,4 (38,0%)	-1,9 (-5,2%)
– De 40 a 59 anos	34,7 (37,7%)	36,2 (40,0%)	1,5 (4,3%)
– 60 anos ou mais	6,0 (6,5%)	7,2 (7,9%)	1,2 (20,0%)

Fonte: IBGE/PNAD Contínua. Elaboração: Márcio Pochmann, 2018.

No que se refere ao intervalo de idades de 18 a 24 anos, foram extintas 1,4 milhões de funções, o que representa um decréscimo de 11% na taxa de ocupação relativa à esta faixa etária. Já entre aqueles entre 25 a 39 anos, ao menos 1,9 milhões de vagas foram destruídas. Somente os trabalhadores pertencentes às faixas etárias acima dos 40 anos testemunharam aumento da ocupação.

1.1.2.2. Taxa de desocupação .

No que diz respeito ao perfil dos 6,9 milhões de novos desempregados, observa-se aumento ligeiramente maior do número de desocupados entre os homens do que entre as mulheres. No que concerne à evolução da taxa de desocupados por faixa etária, em números absolutos, percebe-se o massivo aumento de 2,2 milhões de desempregados entre 25 a 39 anos, seguido pelo

aumento de 2,1 milhões na faixa dos 18 a 24 anos. Considerando-se a faixa etária de 14 a 24 anos, nota-se que o número de desempregados aumentou em 2,7 milhões, o que representa cerca de 40% dos novos desempregados. (POCHMANN, 2018).

Quadro 5 – Evolução do desemprego segundo características selecionadas - Brasil⁴

Itens	2º trimestre de 2014 (em milhão)	2º trimestre de 2017 (em milhão)	Variação (em milhão)
PEA Desempregada	6,8 (100%)	13,7 (100%)	6,9 (101,5%)
Branca	2,8 (41,1%)	4,8 (35,2%)	2,0 (71,4%)
Não Branca	4,0 (58,9%)	8,9 (64,8%)	4,9 (122,5%)
Masculino	3,3 (48,0%)	6,7 (49,1%)	3,4 (103,0%)
Feminino	3,5 (52,0%)	7,0 (50,9%)	3,4 (97,1%)
– De 14 a 17 anos	0,6 (9,0%)	1,2 (8,7%)	0,6 (100,0%)
– De 18 a 24 anos	2,3 (34,1%)	4,4 (32,3%)	2,1 (91,3%)
– De 25 a 39 anos	2,5 (36,3%)	4,7 (34,2%)	2,2 (88,0%)
– De 40 a 59 anos	1,3 (18,9%)	3,1 (22,4%)	1,8 (138,5%)
– 60 anos ou mais	0,1 (1,7%)	0,3 (2,5%)	0,2 (100,0%)

Fonte: IBGE/PNAD Contínua. Elaboração: Márcio Pochmann, 2018

1.2. PERFIL DA DESOCUPAÇÃO

Quadro 6 – Evolução percentual da taxa de desemprego segundo características selecionadas

Itens	2º trimestre de 2014 (em %)	1º trimestre de 2018 (em %)	Variação (em %)
PEA Desempregada	6,8	13,1	92,6
Branca	5,5	10,5	90,9
Não Branca	8,2	15,7	91,5
Masculino	5,8	11,6	100,0
Feminino	8,2	15,0	82,9
– De 14 a 17 anos	20,9	43,6	108,6
– De 18 a 24 anos	15,3	28,1	83,7
– De 25 a 39 anos	6,3	11,9	88,8
– De 40 a 59 anos	3,6	7,8	116,7
– 60 anos ou mais	1,9	4,6	142,1

Fonte: IBGE/PNAD Contínua. Elaboração: Márcio Pochmann, 2018.

⁴ Os dados constantes na coluna “2º trimestre de 2017” são, na verdade, relativos ao primeiro trimestre de 2018

1.2.1. Menos escolarizados

No que se refere à redução de vagas pré-existentes no período analisado, os números informados pelo IBGE apontam que os que mais sofreram com o contexto do mercado de trabalho pós-crise foram aqueles de menor escolaridade. Juntos, os segmentos dos sem instrução e daqueles com formação escolar fundamental perderam 6,1 milhões de vagas. Além dos postos de trabalho extintos, observa-se que 2,2 milhões dos 6,9 milhões de desempregados são provenientes desses segmentos, ficando atrás apenas dos 3,4 milhões provenientes daqueles com formação escolar média.

Quanto àqueles de formação superior, nota-se que, inobstante o aumento de 144,4% no número de desocupados, este percentual é levemente mitigado pelo aumento de postos de trabalho neste segmento.

Desta forma, conclui-se que, ainda que todos os segmentos tenham observado massivo aumento percentual nas taxas de desocupação (Quadro 3), as parcelas da PEA com menor escolaridade sentiram de forma mais brusca os impactos da crise em virtude da extinção de postos de trabalho outrora pertencentes a estes segmentos (Quadro 2).

1.2.2. Jovens

A faixa etária compreendida entre 14 a 24 anos sofreu graves impactos no período analisado. Ainda que a faixa etária de 25 a 39 anos tenha sido a faixa que registrou a maior diminuição na taxa de ocupação em números absolutos (1,9 milhões), em termos percentuais a variação foi de apenas -5,2%, ao passo que a redução percentual registrada entre os estratos mais jovens da PEA soma -48,5% (Quadro 4).

Conforme exposto anteriormente, jovens de 14 a 24 anos representam aproximadamente 40% dos novos desempregados. Para Pochmann, esta evolução do comportamento na taxa de desocupação revela a gravidade da situação vivida pelos segmentos com idade mais precoce. O desemprego atingiu, no início de 2018, 43,6% das pessoas de 14 a 17 anos, o que representa um aumento de 108,6% em relação ao segundo semestre de 2014, conforme Quadro 6. Já na faixa de 18 a 24 anos, a taxa de desemprego variou de 15,3% para 28,1%, aumento percentual de 83,7%. Em outras palavras, “a cada três

jovens que se encontram no mercado de trabalho, praticamente um situou-se na condição de desempregado.” (POCHMANN, 2018. p. 23).

1.2.3. Não-brancos

Ao se considerar a taxa de desocupação conforme critérios de raça/cor (Quadro 5), nota-se que o maior decréscimo de postos de trabalho se deu para trabalhadores autodeclarados não-brancos⁵. Este segmento viu 4,9 milhões de novos desempregados no período analisado, o que representa um aumento de 122,5% no número de pessoas em situação de desocupação – seja por extinção de postos de trabalho, seja pela não absorção desse segmento no mercado de trabalho.

Já em relação à evolução percentual da taxa de desocupação (Quadro 6), observa-se variação similar entre os segmentos de trabalhadores brancos e não-brancos no período em destaque (90,9% e 91,5%, respectivamente). Entretanto, deve-se pontuar que, muito embora a variação percentual do desemprego entre estes dois segmentos seja similar, existem diferenças materiais profundas entre estas parcelas da população que devem ser observadas.

Conforme denunciam os dados esquematizados no Quadro 6, o segmento dos trabalhadores brancos contava em 2014 com uma taxa de desocupação de 5,5%, ao passo que os trabalhadores não-brancos apresentavam percentual quase 50% superior (8,2%). A mesma tendência foi observada ao comparar os dados relativos ao primeiro trimestre de 2018, quando a desocupação do segmento dos trabalhadores brancos atingiu 10,5%, enquanto os trabalhadores não-brancos dispuseram de uma exorbitante taxa de 15,7%.

Destarte, conclui-se que, dentre os 6,9 milhões de novos desempregados – sejam os provenientes da extinção de 1,5 milhões de postos de trabalho, sejam os 5,4 milhões de ingressantes na PEA e não absorvidos pelo mercado de trabalho –, os trabalhadores mais afetados pelo contexto gerado após a crise financeira de 2008 são, em síntese, aqueles I) de menor escolaridade; II) mais jovens; III) não-brancos.

⁵ Segundo o critério adotado pelo IBGE nos indicadores de Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), consideram-se não-brancos pretos e pardos. (IBGE, 2018)

2. A REFORMA TRABALHISTA

Com os efeitos da crise gradualmente impactando o crescimento econômico brasileiro, dando início ao período de recessão, diversas reformas legislativas começaram a ser pautadas pelo Congresso Nacional, no intuito de mitigar as sequelas deixadas na economia. É neste contexto que a chamada Reforma Trabalhista é concebida.

De autoria do Poder Executivo, o projeto de reforma da legislação trabalhista foi enviado à Câmara dos Deputados em dezembro de 2016, tramitando sob o nome “Projeto de Lei 6787/2016”, posteriormente adotando a nomenclatura de “Projeto de Lei da Câmara 38/2017” ao chegar ao Senado.

Em novembro do ano seguinte, o projeto foi aprovado e deu origem à Lei 13.467/2017, cujo objetivo, segundo sua própria ementa, seria alterar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), “a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho”. (BRASIL, 2017)

2.1. O DISCURSO OFICIAL

De sindicalistas e empresários a professores e analistas de mercado, especialistas das mais diversas formações opinavam regularmente junto à mídia sobre as eventuais consequências da aprovação do polêmico PL 6787/2016, conforme informa o levantamento realizado pela ONG Repórter Brasil (2017), o que monopolizou o debate público durante os meses de tramitação do referido projeto.

Segundo a Repórter Brasil, dentre os discursos mais comuns relativos às reformas na legislação do trabalho, muito se falou sobre “‘Modernizar’ uma legislação ‘anacrônica’, privilegiando a negociação entre patrões e empregados com o objetivo de dinamizar a economia e favorecer a retomada dos empregos”. (ONG REPÓRTER BRASIL, 2017)

O levantamento aponta que a maior parte da cobertura midiática relativa às mudanças propostas pelo Executivo foi favorável⁶ às reformas. O Jornal da Record, por exemplo, não apresentou qualquer matéria desfavorável ao PL

⁶ “Conteúdos em que prevaleciam o detalhamento da proposta, sem a apresentação de contrapontos, ou quando o apoio era explícito foram avaliados como favoráveis e alinhados ao governo. Esse é o critério utilizado pelas maiores empresas do Brasil especializadas em análise de imagem e reputação” (ONG REPÓRTER BRASIL, 2017).

6787/2016, tendo sido dentre os veículos analisados o jornal que reverberou de maneira mais explícita o discurso oficial de que as mudanças pretendidas gerariam novos postos de trabalho. (ONG REPÓRTER BRASIL, 2017)

Já o Jornal Nacional, apesar de deixar claro que havia grande divergência parlamentar em relação ao conteúdo do projeto em pauta, deu eco à fala do relator da reforma, o deputado Rogério Marinho (PSDB-RN), que justificou:

“Nós temos uma lei de 1943. Às vezes, a gente é chamado de conservador aqui neste Parlamento. Conservador é quem não quer mudar. Então, tem gente que está apegado a uma lei de 70 anos. Uma lei anacrônica, antiga, uma lei que não tem mais nada a ver com o espírito do tempo” (ONG REPÓRTER BRASIL *apud* MARINHO, 2017).

No que diz respeito aos impressos, o periódico O Globo foi o jornal mais alinhado às propostas do governo – 75% dos entrevistados pelo jornal carioca apoiavam as alterações, enquanto a Folha e o Estadão contavam com um índice de 44% e 42%, respectivamente. O Globo adotou a tese majoritária dos veículos de comunicação da época, qual seja, a necessidade de reduzir custos relativos ao emprego para auxiliar na estabilidade econômica no intuito de se proporcionar terreno para a volta do crescimento do país.

Em suma, percebe-se que as teses favoráveis às alterações na legislação do trabalho, explicitadas no decorrer do debate público, possuíam clara disposição à construção de um discurso oficial favorável à proposta do governo. A tendência observada na criação desse discurso foi a elaboração do argumento de que a Reforma Trabalhista iria “modernizar” uma legislação “ultrapassada”, tendo por objetivos principais I) a geração de postos de trabalho, frutos da redução de custos atinentes ao vínculo de emprego, II) no intuito de se aquecer a economia.

2.2. CRÍTICA

Segundo Maurício Godinho Delgado, todo o Direito, enquanto instrumento de regulação de instituições e relações humanas, atende a fins preestabelecidos em determinadas circunstâncias históricas, não escapando o Direito do Trabalho dessa configuração. Para Delgado, o ramo justralhista possui como direção teleológica a “melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica” (DELGADO, 2017. p. 54). Caso destituído deste valor e direção finalística, o direito obreiro “sequer se compreenderia, historicamente, e

sequer justificar-se-ia, socialmente, deixando, pois, de cumprir sua função principal na sociedade contemporânea” (DELGADO, 2017. p. 54).

Nota-se, contudo, que a lógica incutida nos dispositivos da Lei 13.467/2017 se afasta da função histórica atribuída ao Direito do Trabalho. Segundo o Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT), ligado à Unicamp, a Reforma Trabalhista fornece “meios para que as empresas ajustem a demanda do trabalho à lógica empresarial, reduzindo aqueles custos que garantem estabilidade e segurança ao trabalhador” (UNICAMP, 2017. p. 33).

Destarte, a nova legislação, ao comprometer a integridade dos postos de trabalho sob o viés de adequar a força de trabalho à dinâmica empresarial vai de encontro com o próprio motivo de ser do ordenamento justralhista. Ainda assim, apesar da evidente dissonância entre os objetivos do direito obreiro e as novas normas trabalhistas, o discurso oficial ainda apostou suas fichas na tese de que a reforma dará origem a terreno fértil para a retomada do crescimento econômico somado do aumento de postos de trabalho. Trata-se, contudo, de um discurso vazio, meramente formalista, conforme passa-se a expor.

2.2.1. Novos postos de trabalho

Sob a égide de pretensas noções modernizadoras, as novas regras do trabalho legalizam a desresponsabilização das empresas sobre seus funcionários, além de incentivar a transformação do trabalhador em empreendedor de si próprio, lhe auferindo o ônus de garantir e gerenciar sua própria sobrevivência em um precário mundo do trabalho, que lhe retira a já frágil rede de proteção social existente. Tal contexto torna-se evidente ao se analisar as regulamentações propostas em relação ao trabalho temporário, à terceirização, à jornada em tempo parcial, ao trabalho autônomo, bem como à criação do contrato de trabalho intermitente. (UNICAMP, 2017. p. 33).

Cabe pontuar que as modalidades de contratação supramencionadas vão de encontro com a regra do direito trabalhista, qual seja, os contratos por tempo indeterminado. Salvaguardados pelo Princípio da Continuidade da Relação de Emprego, a contratação por tempo indeterminado visa garantir o objetivo teleológico do direito do trabalho, uma vez que a continuidade dos contratos de trabalho tende não somente à elevação dos direitos trabalhistas e ao maior investimento do empregador no aperfeiçoamento do profissional, mas também

na afirmação social do indivíduo favorecido, visto que aquele que está submetido a contrato precário, provisório e de curta duração se encontra despido de “lastro econômico e jurídico necessário para se impor no plano de suas demais relações econômicas na comunidade”. (DELGADO, 2017. p. 224).

Em outras palavras, o contrato por tempo indeterminado gera expectativa por parte do trabalhador, no sentido de ter seu contrato de trabalho aprimorado progressivamente, havendo também expectativa de remuneração adequada pelo trabalho despendido em favor do empregador. Destarte, sem a segurança jurídica e econômica conferida pela contratação por tempo indeterminado, o trabalhador, por um lado, não possuirá garantias para exigir judicialmente eventuais contraprestações sonegadas, e, por outro, não irá dispor de rendimento suficiente para garantir, na terminologia de Delgado, o *patamar civilizatório mínimo*. (DELGADO, 2017. p. 127).

Apontada a problemática geral atinente aos contratos de trabalho atípicos, passa-se a analisá-los por espécie.

2.2.1.1. Contrato Intermitente

A Reforma Trabalhista trouxe em seu bojo a introdução de uma nova modalidade de contratação, conhecida como intermitente ou contrato zero-hora, descrita no art. 443, § 3º, da CLT, *in verbis*:

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

(...)

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (BRASIL, 1943)

A intenção declarada por detrás de sua concepção foi a de que a força de trabalho poderia ser ajustada conforme às especificidades de cada segmento. Desta forma, os empregadores poderiam se utilizar das distintas modalidades de contratação conforme suas necessidades, como, por exemplo, em demandas eventuais, tais como trabalho em finais de semana e atendimento em horários de pico ou em feriados (UNICAMP, 2017. p. 33).

Os defensores da nova variante contratual argumentam que o contrato intermitente seria capaz de gerar novos postos de trabalho, sem, contudo,

especificar de que forma isso seria feito. Também argumentam que o contrato zero-hora resultaria em supostos efeitos sociais benéficos, uma vez que a contratação nessa modalidade constituiria em oportunidade para aqueles que estão acessando o primeiro emprego e/ou precisam conciliar trabalho e estudo. (UNICAMP, 2017. p. 33).

Entretanto, evidentes são as problemáticas atinentes à sua concepção. Da perspectiva obreira, o contrato intermitente não permite nenhuma previsibilidade em relação ao número de horas contratadas, nem à remuneração a ser recebida. Esta, por sua vez, poderá ser inexistente, caso o trabalhador não seja convocado pelo empregador – daí a alcunha de contrato zero-hora. Além disso, a modalidade traz consigo forte impacto social, visto que reduz contribuições previdenciárias, bem como os direitos típicos do contrato por tempo indeterminado (UNICAMP, 2017. p. 35).

Argumenta-se, ainda, que a modalidade intermitente nada mais seria do que a regulamentação dos “bicos”, dos trabalhos informais desprovidos de quaisquer garantias. Entretanto, na prática, a problemática seria maior, visto que o contrato intermitente pavimentaria o caminho para a promoção da instabilidade e no rebaixamento da remuneração do trabalhador, uma vez que a nova forma contratual possibilitaria que trabalhadores contratados de forma típica e em tempo integral se tornem trabalhadores intermitentes, trabalhando e recebendo rigorosamente de acordo com as necessidades da empresa. (UNICAMP, 2017. p. 35).

Nesta perspectiva, ainda que a categoria contratual em pauta seja eficiente na criação de novos postos de trabalho, as vagas provenientes desta modalidade poderiam ser consideradas, por um lado, como vagas meramente formais, visto que, na prática, apenas formalizariam postos precários já existentes, não apresentando qualquer mudança significativa em termos de qualidade do trabalho ou da renda. Em contrapartida, caso empregados atualmente celetistas sejam realocados como força de trabalho intermitente, o aumento de postos nesta categoria não representaria a geração de empregos esperada, mas sim a corrosão e precarização de funções outrora protegidos pelo arcabouço normativo do contrato de trabalho típico.

Por fim, conforme adverte o Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (UNICAMP, 2017. p. 36), pesquisas relativas ao contrato

intermitente, existente em outros países, apontam que os trabalhadores submetidos a esse regime trabalham, a depender de cada período, por muito mais ou por muito menos tempo que os empregados contratados em regimes tradicionais. Em outras palavras, as vidas dos trabalhadores no regime intermitente passam a ser determinadas pelas demandas de curto prazo de seus empregadores.

2.2.1.2. Contrato em tempo parcial

Criado no Brasil durante a década de 1990, o contrato em tempo parcial, originalmente concebido como regime de 25 horas semanais, surge como parte das estratégias para a flexibilização do trabalho da época. Todavia, em virtude de controvérsias relativas à sua adoção, bem como questões referentes à sua remuneração proporcional, a modalidade desidratou aos olhos do empresariado. Já no contexto pós-reforma, o regime em tempo parcial foi repaginado, aumentando a previsão da jornada de trabalho para 26 a 30 horas semanais, permitindo, contudo, contratação inferior a 26 horas e o pagamento de salário de forma proporcional (UNICAMP, 2017. p. 36).

Com base em informações fornecidas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho descreve, ainda, que o regime em tempo parcial, bem como os contratos temporários, são as formas de emprego com menor grau de incidência de proteção social. Segundo o estudo, “os dados para a Europa apontam para um crescimento dessa modalidade desde a crise de 2008, de forma que já representam 22% sobre o emprego total” (UNICAMP *apud* OIT, 2017. p. 37).

Desta forma, as informações fornecidas sugerem que o tempo parcial não se trata de opção oferecida aos trabalhadores, se tratando, na verdade, de uma contingência frente a um cenário de falta de alternativas (UNICAMP *apud* OIT, 2017. p. 37).

Assim sendo, a contratação em tempo parcial representa a precarização da força de trabalho, visto que a modalidade em pauta é utilizada de forma residual, sendo dotada de garantias e remunerações mais escassas, o que resulta em situação de subemprego.

2.2.1.3. Contrato temporário

Concebida durante os anos 1970, a lei do trabalho temporário foi criada com dois objetivos, quais sejam, a substituição pontual de trabalhadores permanentes e o acréscimo extraordinário de serviços, sendo a duração máxima do contrato de 90 dias. (UNICAMP, 2017. p. 37)

Em 2017, contudo, durante as tratativas relativas ao novo texto celetista, o Congresso Nacional aprovou o Projeto de Lei 4.302 de 1998, que ampliou a vigência máxima do contrato de trabalho temporário para 270 dias, além de possibilitar sua utilização para quaisquer circunstâncias. Ao ser sancionado, a Presidência da República promoveu uma série de vetos, que negaram ao trabalhador temporário diversos benefícios, especialmente direitos tais como remuneração e jornada de trabalho equivalentes aos dos trabalhadores de mesma função ou cargo da tomadora de serviços (UNICAMP, 2017. p 37)

A precariedade é intrínseca à hodierna forma de trabalho temporário, visto que a modalidade também nega direito ao aviso prévio, à multa de 40% do Fundo de Garantia por Tempo de Contribuição, ao seguro-desemprego, limitando também o acesso às férias, além de não contemplar as estabilidades temporárias, o que estimula a contratação de trabalho feminino sob o regime temporário por parte de empregadores misóginos (UNICAMP, 2017. p 37).

Diante do barateamento ocasionado pela ausência das garantias características dos contratos celetistas típicos, os contratos temporários tendem a constituir uma frequente modalidade de contratação, particularmente em segmentos que não exigem qualificação e que apresentam elevados níveis de adoecimentos causados por lesões por esforços repetitivos, como em linhas de produção, não havendo responsabilização por parte do empregador pelo dano ocasionado à saúde dos funcionários. Destarte, a contratação temporária se apresenta como modalidade de trabalho que dificulta quaisquer perspectivas de ascensão profissional, sujeitando o trabalhador a remunerações irrisórias e a constantes violações de direitos quando comparado à celetistas típicos (UNICAMP, 2017. p. 38).

2.2.1.4. Terceirização

A terceirização é modalidade de contratação onde o vínculo de emprego não se dá diretamente com a tomadora de serviços, resultando em redução de custos por parte da mesma, visto que não é responsável diretamente pelos

encargos trabalhistas gerados ao longo da relação de emprego, típicas dos contratos por tempo indeterminado.

Em um só movimento, por meio do PL 4302/1998, o Congresso Nacional aprovou não somente o contrato temporário, tratado no item anterior, mas também a terceirização irrestrita, compreendida como a permissão legal dada às empresas de terceirizar todas as suas atividades, independentemente de serem consideradas atividades-meio ou atividades-fim. No intuito de se mitigar quaisquer divergências interpretativas, como a consolidada pela antiga súmula 331 do TST, a lei 13.467/17 confirmou as possibilidades irrestritas de terceirização, outrora limitada à atividade-meio, conforme se depreende da nova redação conferida à lei 6.019, *in verbis*:

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.

§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante. (BRASIL, 1974)

A terceirização, que segue à risca a racionalidade empresarial, possui inclinação a ser adotada apenas ao representar efetiva redução de custos. Outrossim, ao exemplo do trabalho temporário, a modalidade possui potencial para ser empregada em contextos onde as possibilidades de adoecimento são maiores, como nas supramencionadas linhas de produção. Como o vínculo de emprego não se dá diretamente com a tomadora de serviços, o contratante não responderá diretamente por eventuais lesões na saúde dos funcionários ou em suas remunerações (UNICAMP, 2017. p. 37-38).

Visando a redução de custos, é lícito às empresas transferir parte ou o todo do processo produtivo, que poderá ser realizado mesmo fora de suas dependências. Destarte, o emprego da terceirização irrestrita vê futuro em circunstâncias que prescindem de qualificação por parte do funcionário, ou em trabalhos não especializados, sendo aplicada especialmente em categorias profissionais em que as normas coletivas proporcionaram avanços salariais e benefícios significativos. Estes, por sua vez, tendem a ser restritos apenas aos funcionários considerados essenciais pela empresa, geralmente portadores de

formação educacional contundente, transferindo o restante das ocupações para prestadoras de serviço. Neste diapasão, os jovens e as mulheres possuem maior probabilidade de ver seus postos de trabalho extintos: as mulheres por ocuparem cargos considerados facilmente transferíveis e os jovens porque seu ingresso no mercado de trabalho se daria inicialmente através de uma vaga terceirizada. (UNICAMP, 2017. p. 39).

Ademais, com a possibilidade de terceirização irrestrita, abre-se a possibilidade para que empregadores contratem pessoas jurídicas (PJs) e microempreendedores individuais (MEIs) para exercer funções outrora exclusivas de funcionários celetistas, como uma forma de se extinguir definitivamente quaisquer encargos trabalhistas. Esta prática, conhecida como “pejotização”, mesmo que considerada ilegal, é facilitada no contexto pós-reforma. Segundo o CESIT, a expansão das hipóteses de terceirização resulta em um cenário que favorece arranjos que rompem os vínculos trabalhistas e comprometem a estrutura de emprego, significando na prática o fim de concursos públicos, podendo ser as contratações realizadas individualmente, por empresas prestadoras de serviços, organizações da sociedade civil de interesse público, cooperativas, empresas de intermediação de mão-de-obra ou simplesmente se utilizar de artifícios como licitações públicas sob o critério de menor preço, visando, com isto, a contratação da mão de obra “pejotizada” mais barata disponível. (UNICAMP, 2017. p. 39).

Em suma, a terceirização irrestrita afeta as relações de trabalho como um todo, sejam elas públicas ou privadas, investindo-se em estruturas que privilegiam empregos dominados por alta qualificação e produtividade e terceirizando-se as ocupações pouco qualificadas e de baixa produtividade, resultando em plena precariedade de remunerações e de direitos por parte dos terceirizados. (UNICAMP, 2017. p. 39).

2.2.1.5. Trabalho autônomo

O trabalhador autônomo, por definição, é aquele que exerce seu ofício por conta própria, sem subordinação, sem horário e assumindo os riscos inerentes à atividade realizada.

No período antecedente à vigência da Reforma Trabalhista, polêmica era a questão relativa a prestação de serviços autônoma com exclusividade a

determinada pessoa ou empresa. Como dito, por definição, o trabalho autônomo não é subordinado, sob pena de se configurar o vínculo empregatício.

Todavia, esta discussão aparentemente encontra-se superada. De acordo com a atual redação do art. 442-B da CLT, “a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado” (BRASIL, 1943).

Como se vê, a CLT não traz quaisquer entraves à possibilidade de contratação de trabalhador autônomo com exclusividade. Trata-se, entretanto, de um severo equívoco por parte do legislador, visto que produz terreno fértil para fraudes ao direito obreiro, principalmente ao se considerar a contratação do trabalhador autônomo como microempreendedor individual (MEI) e de forma exclusiva.

Ainda que o fenômeno da pejetização, compreendido como a prática de contratar um funcionário como pessoa jurídica para desempenhar uma função que contém todas as características de uma relação de emprego, incluindo a subordinação, seja formalmente ilegal, a possibilidade de se contratar um trabalhador autônomo portador de MEI com exclusividade implica em uma forma velada de subordiná-lo aos mandos e desmandos do empregador.

Segundo o CESIT, a inclusão desse dispositivo pode ser compreendida como forma de legalização da pejetização do trabalhador, constituindo forma de se burlar a qualidade de empregado prevista no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. Na prática, tal inovação implica na exclusão de um vasto contingente da classe trabalhadora da proteção conferida pelo direito do trabalho, possibilitando que qualquer trabalhador se torne um autônomo, independentemente de sua dedicação ou assiduidade (UNICAMP, 2017. p. 40).

Em virtude do art. 443-B, a reforma possibilita uma séria desestruturação do mercado de trabalho formal, visto que os trabalhadores aos quais se é imposto como condição de contratação a pejetização são excluídos não apenas de quaisquer direitos básicos inerentes ao contrato de trabalho, como, por exemplo, a remuneração fixada para determinada categoria via instrumentos coletivos ou os direitos relativos à previdência social, como também lhes são negados a possibilidade de exigirem seus direitos na Justiça do Trabalho, visto que não há o reconhecimento do vínculo de emprego. Destarte, a contratação

do trabalhador supostamente autônomo nada mais é senão uma forma de descaracterização da relação de emprego (UNICAMP, 2017. p. 40).

Em suma, percebe-se que não há, nas modalidades de contratação supra analisadas, qualquer estímulo real à geração de emprego. Ao contrário, a depender das circunstâncias são adotadas com o propósito de racionalizar o uso do tempo e de recursos pelos empregadores, gerando mais desemprego, insegurança jurídica e precariedade dos postos de trabalho já existentes (UNICAMP, 2017. p. 43).

2.2.2. Aquecimento da economia

O segundo objetivo sustentado pelo discurso oficial da Reforma Trabalhista foi que a alteração na legislação do trabalho auxiliaria na retomada do crescimento da economia.

Conforme informam dados disponibilizados pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), a partir do segundo trimestre de 2017, antes mesmo do advento da Reforma Trabalhista, o PIB demonstrou claras tendências de crescimento (IPEA, 2018). Todavia, de acordo com um estudo realizado pela LCA Consultores, relatado pela empresa de comunicação internacional *Deutsche Welle* (DW), que analisou dados provenientes da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD Contínua), o número de brasileiros em situação de pobreza extrema aumentou em 11,2% entre os anos de 2016 e 2017 apesar da alta do PIB (DW *apud* LCA Consultores, 2018).

Para Márcio Pochmann, a alta do PIB foi capitaneada por setores que pouco influenciam a geração de emprego e da renda, como a agropecuária. Seu posicionamento encontra eco na perspectiva de Bruno Ottoni, pesquisador associado do Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas, que sustenta que o aumento do PIB não implica necessariamente na redução da pobreza, visto que sua progressão pode ser conduzida por classes mais ricas, o que manteria as classes mais pobres no mesmo patamar. (DW *apud* POCHMANN, OTTONI, 2018).

A tese levantada por Pochmann e Ottoni torna-se plausível ao se analisar os dados mais recentes da PNAD Contínua, que apontam que 10% da população concentra quase metade da renda do país. Segundo os resultados da pesquisa, no ano de 2017, a massa de rendimento domiciliar *per capita* do país foi de 263,1

bilhões de reais (IBGE, 2018), o que explicaria o aumento do consumo das famílias e consequente alta do PIB (CAVALLINI, 2018). Contudo, deste total, “os 20% da população com os maiores rendimentos ficaram com uma parte superior à dos 80% com os menores rendimentos” (AGÊNCIA DE NOTÍCIAS IBGE, 2018), o que indica que o aumento do consumo também foi capitaneado pelas classes mais abastadas. Assim sendo, o padrão de gastos das classes média e alta, nesta leitura, seriam exclusivamente responsáveis pelo o aumento do consumo das famílias, ao passo que as classes mais baixas e que se encontram em situação de desemprego ou subemprego não representariam mudanças palpáveis nessa estatística.

Destarte, percebe-se que eventuais progressões testemunhadas pelo PIB não estão necessariamente atreladas ao desenvolvimento do emprego e da renda. Com efeito, tendo por base as projeções apresentadas nos tópicos anteriores do presente trabalho, relativas às novas modalidades de contratação introduzidas pela Reforma Trabalhista, a tendência observada é a de maior concentração de renda nas classes abastadas, fruto do barateamento da mão de obra causado pela precarização dos postos de trabalho.

Em outras palavras, o contexto gerado pela Reforma trabalhista oportuniza a constante exploração da força de trabalho, aumentando, por um lado, o lucro das classes detentoras do poder econômico e produtivo, e, por outro, diminuindo o rendimento das classes que dependem do trabalho subordinado como forma de subsistência, possibilitando eventuais altas no PIB ao custo da qualidade de vida das camadas mais frágeis da população.

3. A QUESTÃO CRIMINAL

3.1. CRIME E PREVENÇÃO CRIMINAL

Conforme conceituado por Alessandro Baratta, precursor da Criminologia Crítica, a distinção entre um comportamento conforme a lei e um comportamento contrário a ela depende menos de uma atitude interior intrinsecamente boa ou má, social ou antissocial, ou, ainda, de uma atitude valorável positiva ou negativamente por parte de certo agente, do que da definição legal que, em um dado momento histórico distingue, em determinada coletividade, o comportamento criminoso do comportamento lícito (BARATTA, 2002).

Ainda que Baratta (2002) corretamente entenda que não se pode compreender a criminalidade sem o estudo do sistema penal, visto que o mesmo a define e a combate, o viés seguido pelo referido autor prioriza a atribuição do *status* social de delinquente a uma determinada pessoa ou grupo de pessoas, posicionando a reação social ao primeiro delito no centro do debate criminológico.

De fato, a compreensão macroscópica da questão criminal está intimamente ligada ao entendimento da definição política de crime e do papel desempenhado pelo sistema penal. Contudo, para o escopo do presente trabalho, procura-se abordar não o *status* de delinquente ou a influência das agências de controle social oficiais sobre a questão criminal, mas sim apontar possíveis causas de comportamentos contrários a lei inferíveis a partir da realidade social construída pela reforma trabalhista.

Em outras palavras, na terminologia de Edwin Lemert (JACOBY, 2004), procura-se identificar possíveis causas de desvio primário, do primeiro delito, poligênico por natureza, evitando discussões aprofundadas sobre o fenômeno criminal como um todo. Assim, para os efeitos desta pesquisa, considera-se crime enquanto comportamento tipificado como tal pelo poder político, criminoso como o desviante primário e prevenção criminal como qualquer espécie de incentivo a comportamentos favoráveis à lei.

3.2. A ASSOCIAÇÃO DIFERENCIAL DE SUTHERLAND

Como critério para se identificar eventuais desvios primários, utiliza-se a teoria da Associação Diferencial, postulada por Edwin H. Sutherland em 1947.

Segundo Sutherland, a explicação científica de um fenômeno pode ser expressa tanto em termos dos fatores que estão operando no momento da ocorrência deste fenômeno, quanto em termos relativos aos processos que operaram na história anterior a este fenômeno. No primeiro caso, a explicação é considerada mecanicista, ao passo que a segunda é considerada histórica ou genética (JACOBY, 2004).

Adotando uma perspectiva teórica genética, Sutherland postula que as explicações relativas ao comportamento delinquente, compreendido para os efeitos dessa pesquisa como o desvio primário, estão intimamente relacionadas à experiência de vida de cada indivíduo, ressaltando, contudo, que o

comportamento delitivo ocorre apenas quando situações propícias para tal, definidas pelo agente, estão presentes (JACOBY, 2004).

Com base nisso, Sutherland elabora nove enunciados que servem de base para sua teoria, quais sejam: I) o comportamento criminoso é aprendido; II) o comportamento criminoso é aprendido em interação com outras pessoas em um processo de comunicação; III) a principal parte da aprendizagem do comportamento criminoso ocorre dentro de grupos pessoais íntimos; IV) quando o comportamento criminoso é aprendido, o aprendizado inclui a) técnicas de cometimento do delito, podendo estas serem complexas ou simples, b) a direção específica dos motivos, racionalizações e atitudes; V) a específica direção dos motivos é aprendida com base nas definições legais, que são consideradas favoráveis ou desfavoráveis à pessoa ao grupo ao qual ela pertence; VI) um indivíduo inicia um comportamento considerado delinquente em razão de uma preponderância de definições favoráveis à violação da lei sobre definições desfavoráveis à sua violação; VII) as associações diferenciais podem variar em frequência, duração, prioridade e intensidade; VIII) o processo de aprendizagem do comportamento delitivo por associação de padrões favoráveis e contrários a lei envolvem todos os mecanismos que estão envolvidos em qualquer outro processo de aprendizado; IX) embora o comportamento delitivo seja uma expressão de necessidades e valores gerais, ele não é explicado por essas necessidades e valores, visto que o comportamento favorável à lei também é fruto destas mesmas necessidades e valores (JACOBY, 2004)

O autor considera o enunciado VI como o princípio da associação diferencial, compreendendo os comportamentos criminais e anti-criminais como forças contrárias. Em outras palavras, determinado indivíduo inicia um comportamento criminoso devido ao contato com padrões comportamentais contrários a lei e em virtude de sua isolação de comportamentos favoráveis (JACOBY, 2004).

3.3. A REFORMA TRABALHISTA

Segundo Maurício Godinho Delgado, o ramo justralhista se tornou, na história do capitalismo ocidental, um dos mais relevantes instrumentos de inserção na sociedade econômica por parte significativa dos segmentos sociais despossuídos de riqueza material acumulada, e que, em virtude disso, vivem, essencialmente, do seu próprio trabalho. Em razão disso, o direito do trabalho

adquiriu ao longo dos últimos dois séculos o caráter de um dos principais mecanismos de controle e de atenuação das distorções socioeconômicas inevitáveis do mercado e sistema capitalistas (DELGADO, 2017).

Desta forma, pode-se considerar que a função exercida pelo direito obreiro, enquanto instrumento garantidor da melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem capitalista, também possui viés preventivo-criminal, visto que pretende assegurar formas legítimas de obtenção de renda. Assim, tem-se na seara justrabalhista o oferecimento de bases legais para o comportamento favorável à lei no tocante à subsistência dos indivíduos, mediante a alienação da força de trabalho.

Todavia, em um cenário de desemprego gerado pela crise econômica, somado ao contexto pós-reforma trabalhista, que precarizou os postos de trabalho e comprometeu a renda daqueles que dependem do seu labor para garantir sua subsistência, nota-se que a função atípica outrora desempenhada pelo direito do trabalho, qual seja, a de prevenção criminal, torna-se perigosamente ineficaz. Isto é, com a redução de oportunidades legítimas de obtenção de renda, fragiliza-se na sociedade o arcabouço jurídico que criava condições benéficas a comportamentos favoráveis à lei relativos à renda e emprego.

O desemprego, como visto, afeta preponderantemente jovens não-brancos de baixa escolaridade, observado também certa tendência desta parcela da população ser também mais atingida pelas novas regras do trabalho, conforme supra analisado. Isso significa que a corrosão vista pelo direito do trabalho afeta diretamente as condições de comportamentos favoráveis à lei neste segmento da população.

Destarte, considerando a redução de oportunidades legítimas para obtenção de renda, especialmente no segmento supracitado, e tendo em vista o fato de que os ganhos provenientes do trabalho são essenciais para a subsistência, percebe-se que, a depender de contextos específicos, a parcela da população mais afetada pela precarização torna-se mais propensa aos mecanismos de delinquência identificados por Sutherland.

Isto ocorre porque, conforme postulado por Sutherland, o comportamento delinquente é um comportamento aprendido como qualquer outro, praticando determinado indivíduo uma conduta tipificada como crime em virtude de reforços

comportamentais contrários ao cumprimento da lei. A partir do momento em que um indivíduo ou conjunto de indivíduos se veem tolhidos de oportunidades legítimas de trabalho e emprego, e conseqüentemente tolhidos da oportunidade de obtenção de renda suficiente à sua subsistência, cria-se terreno propenso ao aprendizado de condutas delitivas, visto que os comportamentos favoráveis ao cumprimento da lei se tornam inviabilizados.

Sob a perspectiva da miséria e do comprometimento da renda essencial à subsistência, Loïc Wacquant entende que em situações como estas, poucas são as atitudes possíveis a serem tomadas. Em análise referente à nova gestão da miséria nos Estados Unidos, Wacquant relatou as possibilidades existentes de uma mãe sem recursos financeiros e apoio do Estado, após a revogação de relevante norma previdenciária estadunidense.

Primeiramente, a nova legislação revoga o direito à assistência de que as crianças desfrutam em consequência do Social Security Act de 1935. Em seu lugar ela instaura a obrigação, para os pais assistidos, de trabalhar ao cabo de dois anos, assim como uma duração acumulada máxima de cinco anos de assistência por uma vida. Uma vez esgotada a sua “quota”, uma mãe sem recursos cujos filhos completaram os cinco anos de auxílio não disporá mais de nenhum socorro por parte do Estado: ela será obrigada a aceitar qualquer emprego disponível (se existir algum) e voltar-se para o apoio familiar, a mendicância ou a economia criminosa (WACQUANT, 2003).

Assim, se, por um lado, jovens não-brancos de baixa escolaridade encontram influências contrárias ao cumprimento da lei provenientes de grupos íntimos, e, por outro, deparam-se com um cenário de precarização do emprego e aumento da miséria, ocasionando dificuldades na manutenção de sua sobrevivência, abre-se possibilidade para que este segmento da sociedade se veja confrontado a acatar um dos comportamentos previstos por Loïc Wacquant em situações semelhantes, incluindo o comportamento delitivo destinado à obtenção de renda, seja ele pontual, seja ele como uma espécie de trabalho ilegal alocado dentro de uma economia ilegal.

CONCLUSÃO

Como visto, a crise de 2008 impactou severamente as relações de trabalho no Brasil. Dos 6,9 milhões de novos desempregados entre o segundo trimestre de 2014 e o primeiro trimestre de 2018, 5,4 milhões não foram absorvidos pelo mercado de trabalho, ao passo que 1,5 milhões dos novos desempregados são provenientes da extinção de antigos postos de trabalho.

Ainda que o desemprego seja um mal que afete todos os estratos da sociedade, ele é preponderante entre os jovens de 14 a 24 anos, entre os menos escolarizados e entre os não-brancos, estando na intersecção destes grupos a parcela mais fragilizada pelo contexto da crise.

Inobstante sua já precária situação, os segmentos mais vulneráveis também são constantemente afetados negativamente pelas novas regras do trabalho, que possibilitam a exploração extrema de sua força produtiva, sem, contudo, estabelecer condições de trabalho dignas ou remuneração adequada ao esforço despendido. Em outras palavras, a Reforma Trabalhista, na prática, apesar de seu discurso oficial, que convenceu os meios de comunicação que suas alterações gerariam novos postos de trabalho e aqueceriam a economia, corroe as bases legais que constituíam forma de proteção ao trabalhador, compreendido como a parte hipossuficiente da relação de trabalho, negando-o, desta forma, o *patamar civilizatório mínimo* ao qual se refere Delgado.

Com a negação do patamar civilizatório mínimo, entendido aqui como negação do arcabouço normativo que permite cotidianamente comportamentos favoráveis à lei no sentido de obtenção de renda e manutenção da subsistência, inviabiliza-se formalmente os comportamentos favoráveis à lei no mesmo sentido.

Considerando-se as formulações de Sutherland, percebe-se que o comportamento delitivo é originado a partir de uma situação análoga à um cabo de guerra, onde forças contrárias relativas ao cumprimento ou não da lei agem sob determinado indivíduo ou grupo de indivíduos. Destarte, o início deste comportamento contrário a lei seria resultante da preponderância de comportamentos delitivos em grupos íntimos próximos ao agente.

Partindo do pressuposto que o jovem não-branco de baixa escolaridade, considerado como a intersecção dos grupos fragilizados pelo cenário descrito acima, carece de oportunidades legais para a obtenção de renda, e, conseqüentemente, de oportunidades legítimas para garantir a manutenção de sua própria subsistência em um cenário de crise, subemprego e de aumento da miséria, a depender das influências próximas a que está submetido, pode vir a se deparar com as lamentáveis decisões descritas por Loïc Wacquant, quais sejam, a aceitação de qualquer emprego disponível, voltar-se para o apoio familiar, para a mendicância ou a economia criminosa.

Destarte, conclui-se que a Reforma Trabalhista não apenas criou insegurança jurídica e postos de trabalho precários, como também criou um contexto dotado de potencial para afetar diretamente a questão criminal.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGÊNCIA DE NOTÍCIAS IBGE. Estatísticas Sociais. **10% da população concentram quase metade da renda do país**. 14 abr. 2018. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20844-10-da-populacao-concentram-quase-metade-da-renda-do-pais>>. Acesso em: 14 out. 2018.

BARATTA, Alessandro. **Criminologia crítica e crítica do direito penal: introdução à sociologia do direito penal**. Tradução Juarez Cirino dos Santos. 3ª ed. Rio de Janeiro: Editora Revan: Instituto Carioca de Criminologia, 2002.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). **Portal da Legislação**, Brasília, mai. De 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 03 de out. 2018.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Portal da Legislação**, Brasília, jul. de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 03 de out. 2018.

BRASIL. Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. **Portal da Legislação**, Brasília, jan. de 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm>. Acesso em: 03 de out. 2018.

CASTRO, José Roberto. Dez anos da crise de 2008: colapso, consequências e lições. **Nexo Jornal**, 13 set. 2018. Disponível em: <<https://www.nexojornal.com.br/expresso/2018/09/13/Dez-anos-da-crise-de-2008-colapso-consequ%C3%A2ncias-e-li%C3%A7%C3%B5es>> Acesso em: 03 out. 2018.

CAVALLINI, Marta. Consumo das famílias volta a crescer após 2 anos e puxa recuperação da economia em 2017. **G1**, 01 mar. 2018. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/consumo-das-familias-volta-a-crescer-apos-2-anos-e-puxa-recuperacao-da-economia-em-2017.ghtml>>. Acesso em: 13 out. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

DW – Deutsche Welle. **O que explica o aumento da pobreza extrema no Brasil?** 13 abr. 2018. Disponível em: <<https://www.dw.com/pt-br/o-que-explica-o-aumento-da-pobreza-extrema-no-brasil/a-43383551>>. Acesso em: 13 out. 2018.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua** - PNAD Contínua. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?=&t=o-que-e>>. Acesso em: 13 out. 2018.

IPEA – Instituto de pesquisa econômica aplicada. **Produto interno bruto (PIB) real**. Trimestral de 1997 T1 até 2018 T2. Atualizado em 02 set. 2018. Disponível em: <<http://www.ipeadata.gov.br/exibeserie.aspx?serid=38414>>. Acesso em: 10 de out. 2018.

JACOBY, Joseph E. (Org.) **Classics of criminology**. Third Edition. Waveland Press: Long Grove, 2004.

ONG REPÓRTER BRASIL. **Reforma trabalhista**: maior parte da mídia não aborda o impacto negativo das mudanças. 05 jun. 2017. Disponível em: <<https://reporterbrasil.org.br/2017/06/reforma-trabalhista-maior-parte-da-midia-nao-aborda-o-impacto-negativo-das-mudancas/>>. Acesso em: 03 out. 2018.

POCHMANN, Márcio. Desempenho econômico conjuntural e situação recente do trabalho no Brasil. **Rev. NECAT**, Florianópolis, nº 13, p. 11-27, jan./jun. 2018.

UNICAMP – Universidade Estadual de Campinas. CESIT/IE – Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho. **Dossiê reforma trabalhista**. Campinas, 2017. 74 p.

WACQUANT, Loïc. **Punir os pobres**: a nova gestão da miséria nos Estados Unidos. Tradução Eliana Aguiar. 2ª ed. Rio de Janeiro: Revan, 2003.

ZAFFARONI, Eugenio Raúl. **A questão criminal**. Tradução Sérgio Lamarão. 1. ed. Rio de Janeiro: Revan, 2013.