

A REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL A PARTIR DE UMA PERSPECTIVA COMPARADA DAS REFORMAS NA UNIÃO EUROPEIA

Sidnei Machado*

INTRODUÇÃO

É lugar comum assinalar que as reformas no Direito do Trabalho estão associadas a fatores distintos que movem questões centrais da economia e da sociedade e são oriundos da organização do capital e das formas de exploração do trabalho, num contexto de financeirização da economia no ambiente da globalização neoliberal.

As reformas no Direito do Trabalho no panorama europeu se apresentam como mutações que se localizam no panorama amplo de “reformas” do Estado Social que está na ordem do dia desde os anos 1980, movimento que se dá em várias ondas. A última vaga reformista tem como referência a crise de 2008 e é verificada nos países da Europa central, assim como na América do Norte e na América Latina.

Com suas motivações de enfrentamento do desemprego, de modernizar as leis do trabalho ou, ainda, de medidas para enfrentar as crises, as tendências de reformas guardam grandes similaridades entre os diversos países. Porém, no plano mais teórico das ideias sobre o Direito do Trabalho, há muitas bifurcações e as instituições do trabalho de cada país são distintas em trajetórias e reações.

As últimas reformas do Direito do Trabalho no cenário europeu se apresentam dentro da perspectiva de reformas em tempos de crise econômica, com a adoção de medidas de forte flexibilidade e desregulação de direitos, com rupturas centrais da regulação do trabalho. Há similaridades também nos programas adotados do ponto de vista de seus conteúdos, mas em todos os países se caracterizam por uma forte onda de desregulação orientada por uma política econômica ultraliberal.

* *Professor de Direito do Trabalho e Seguridade Social na Universidade Federal do Paraná; mestre e doutor em Direito; advogado.*

O contexto geral de democratização da sociedade brasileira, dimensionado pelo componente global e transnacional de mudanças na perspectiva de um sistema ou ordenamento de direito do trabalho, é fundamental para compreender as tendências reformistas do Direito do Trabalho nos últimos anos no panorama europeu a partir da crise de 2008. A análise comparada dessas reformas pode aportar os elementos teóricos mais críticos para pensar o movimento da reforma trabalhista no Brasil e refletir sobre os impactos do novo paradigma normativo.

A reforma brasileira de 2017, concretizada com a aprovação da Lei nº 13.476, de 13 de julho de 2017, tem naturalmente singularidades pela conjuntura política e institucional em que foi gestada, oriunda da pauta das forças políticas e de um governo que chegou ao poder com o então Vice-Presidente da República *Michel Temer*, via contestado processo de *impeachment* da Presidente *Dilma Rousseff*, em 2016. Todavia, a reforma brasileira não está dissociada desse movimento mais amplo de tendência reformista no Direito do Trabalho. E, nesse sentido, a explicitação do sentido da reforma trabalhista brasileira de 2017 pode ser compreendida também pelo panorama das ideias de reforma do Direito do Trabalho e pelas experiências de reformas institucionais comparadas mais recentes de países da Europa central.

I – A CRISE DO MODELO SOCIAL EUROPEU

A primeira questão crucial desse debate é explicitar o significado desse reformismo do Direito do Trabalho ou do mercado de trabalho na perspectiva europeia de ideia de crise de seu modelo social.

Do ponto de vista realista do Direito do Trabalho, observamos que é a prática das empresas que se instituem, se instalam e pouco a pouco se institucionalizam, de sorte que vão encorajando os Estados a promoverem o trabalho precário, os contratos atípicos em forma de prazo determinado, parcial, independentes ou mais ou menos independentes, a terceirização, o trabalho intermitente, dentre múltiplas formas que se criam fora do contrato padrão.

Por outro lado, as dificuldades das empresas em criar empregos são tributadas a um direito do trabalho complexo, excessivamente protetor. Assim, os defensores das reformas elegem como inimigo comum a lei trabalhista como primeiro responsável pelo desemprego, ou seja, o Estado e seu intervencionismo nas relações de trabalho.

Dessa prática e dessa racionalidade se construíram as palavras de ordem de “modernização das relações de trabalho”, “reformas estruturais”, “redução do custo do trabalho” e “luta contra a rigidez do mercado de trabalho”.

Portanto, para esses reformistas, reformar o Direito do Trabalho significa simplificá-lo, flexibilizá-lo, desregulá-lo, já que não está presente na ideia da

reforma enfrentar a complexidade das transformações do trabalho no mundo contemporâneo.

Desse ponto de vista, a reforma, mais do que uma tendência, é uma estratégia de desregulação e de desjuridicização do Direito do Trabalho com a ampliação e a extensão do espaço da contratualização e da individualização da relação de trabalho, tendência que se harmoniza com um Direito do Trabalho ajustado aos imperativos da competitividade da empresa e do livre-mercado. Esse é basicamente o panorama de base da reforma nos países da União Europeia.

O Direito do Trabalho como instituição é produto do século XX, um direito que nasce na Europa, modelo tipicamente eurocêntrico. O desenvolvimento econômico e o aumento da proteção social edificaram o modelo social europeu, que se deu entre 1945 a 1975, promovendo o valor social do trabalho como centro da cidadania e de dignidade humana no modo de produção capitalista, mediado pelo Estado Social e pela representação sindical¹. Esse modelo de Direito do Trabalho na Europa nasce da derrota dos regimes autoritários e se impõe como resultante de um compromisso com a ideia de um capitalismo de versão democrática.

A mudança substantiva ocorre nos anos de 1980, com a chegada ao poder de Margaret Thatcher, no Reino Unido, e de Ronald Reagan, nos EUA, pois marcam uma profunda mudança no compromisso fordista-keynesiano, provocando uma reorientação massiva do sistema financeiro e monetário, nacional e internacional, pois a financeirização substitui a economia real. A segunda etapa desse processo é a relação de trabalho por meio das firmas, uma vez que o poder do sistema financeiro se instalou nas empresas numa situação estrutural de dependência para alinhar a administração aos interesses financeiros dos acionistas. A ruptura com a aliança que se havia construído no compromisso fordista provocou duas grandes mudanças na gestão do trabalho assalariado nas empresas: a flexibilidade e a precariedade.

A flexibilidade se deu sob a firma de individualização da remuneração e um alívio na pressão contra a despedida. A precarização se dá via o aparecimento de múltiplas formas de emprego, que criam um segmento autônomo no mercado de trabalho. Do mesmo modo que o administrador é um agente do acionista, o trabalhador é um agente do administrador. Ao lado da financeirização, o conteúdo concreto do trabalho se diversificou. Ao lado da dimensão de capacidade de produção, se adicionou a capacidade de obediência e de aprendizagem.

A era Thatcher e Reagan, depois do evento da queda do muro de Berlim, abriu caminho para a emergência de políticas neoliberais, embora nos anos de

1 APARICIO, Joaquín. *Introducción al derecho social de la Unión Europea*. Albacete: Bomarzo, 2005.

1980 e 1990 tenha se tentado conciliar crescimento econômico com direitos sociais. O momento de viragem na União Europeia é simbolizado com o aparecimento do *Livro Verde sobre a Modernização do Direito do Trabalho* (2006), publicado pela Comissão Europeia, uma carta de intenções quase normativas sobre a cidadania na Europa. É o *Livro Verde* que lança o pecado original de que o Direito do Trabalho deve atender às políticas de emprego, e, na sequência, abriu espaço para a promoção da ideia de flexisseguridade, também objeto de um documento da Comissão Europeia denominado *Princípios da Flexisseguridade: Mais e Melhor Emprego mediante a Flexibilidade e a Seguridade* (2006)².

Há, nesse momento, uma dimensão de forte ruptura, na medida em que se busca refundar o Direito do Trabalho como um “direito do mercado de trabalho”, abandonando-se a sua matriz que tinha como pacto fundador o seu sentido democrático presente nas Constituições de proteger o emprego. *Alain Supiot* tem afirmado que a utopia do mercado total quer promover uma governança pelos números, em substituição à governança das leis³.

Por outro lado, o Direito do Trabalho foi objeto de uma eficiente narrativa que o elegera como o grande obstáculo à realização do direito ao trabalho, e a resposta única que apresentam é a sua radical desregulação. As reformas nacionais no Direito do Trabalho, no contexto da crise de 2008 nos Estados-membros da União Europeia, foram apresentadas como medidas de resposta à crise, com políticas direcionadas e impostas pela *troika*, como medidas de austeridade sobre os Estados-membros da comunidade, num contexto de déficit democrático⁴. Um bom exemplo é o caso francês em particular, que está diretamente articulado com o processo e as diretrizes de reformas do modelo clássico de proteção do Direito do Trabalho, acusado pelas políticas do Estado neoliberal como obstáculo à competitividade, ao crescimento e ao enfrentamento do desemprego massivo, impulsionados pelo que *Alain Supiot* denominou de utopia do mercado total pela governança corporativa⁵.

2 Ver: PABLO LANDA, Juan (Dir.). *Estudios sobre la estrategia europea de la flexisseguridade: una aproximación crítica*. Albacete: Bomarzo, 2009; e LUIS MONEREO, José. La política europea de “modernización” del derecho del trabajo. La reforma social desde el garantismo flexible frente a la opción neoliberalizadora. *Revista de Derecho Social*, n. 48, 2009.

3 SUPIOT, Alain. *La gouvernance par les nombres*. Cours au Collège de France 2012-2014. Paris: Fayard, 2015; e SUPIOT, Alain. *L'esprit de Philadelphie: la justice sociale face au marché total*. Paris: Seuil, 2010.

4 CASIMIRO FERREIRA, António. *Sociedade da austeridade e direito do trabalho de exceção*. Vida Económica, 2012.

5 Nos últimos cursos do College France, *Alain Supiot* afirma que a utopia do mercado total quer promover uma governança pelos números, em substituição a uma governança das leis (*L'esprit de la Philadelphie: la justice sociale face au marché total*. Paris: Seuil, 2010).

Com isso, o reformismo na União Europeia se dirige à busca de uma adaptação do Direito do Trabalho às políticas de emprego e, gradativamente, é conduzido para a flexibilidade, a precariedade e, conseqüentemente, a erosão de seu arranjo institucional e político que tinha como premissa a sua grande articulação entre Direito do Trabalho, democracia e liberdade contratual. É uma ruptura com a aliança que se havia construído no compromisso fordista na gestão do trabalho assalariado nas empresas.

II – A “MODERNIZAÇÃO” DO DIREITO DO TRABALHO NA UNIÃO EUROPEIA DEPOIS DA CRISE DE 2008

No cenário europeu, a reforma do Direito do Trabalho para fins didáticos tem dois grandes momentos ou dois movimentos massivos: o primeiro a partir da década de 1980 (1980 a 2007); e o segundo, mais recente, a partir de 2008 (2008-2017), que coincide com a crise econômica recente, agravada pelo debilitamento das democracias. Nessa perspectiva, diversos países europeus promoveram reformas de Direito do Trabalho no curso dos últimos anos para enfrentar a crise econômica e de equilíbrio de déficit das contas públicas, com o discurso de “modernizar” o Direito do Trabalho.

A maioria das reformas que se deu no contexto da crise de 2008 na União Europeia, política de flexisseguridade, que serviu de instrumento do que preconizam como “modernização” do mercado de trabalho, correspondem a um conjunto de reformas nacionais adotadas após a crise como medida e como o argumento de acelerar o ritmo das reformas, de reduzir a segmentação do mercado de trabalho, favorecer a igualdade entre homens e mulheres e de possibilitar uma transição positiva.

A flexibilidade tem sido a palavra de ordem nesses países europeus para responder à crise e em nome da competitividade e melhoria da eficácia perante a crise. Os organismos da União Europeia, representados pela *troika* (Banco Central Europeu, Comissão Europeia e Fundo Monetário Internacional – FMI), por meio de suas recomendações, fizeram coro na defesa de um mercado de trabalho flexível como resposta à crise econômica na Europa, como medida necessária para a retomada do emprego, redução da pobreza e da desigualdade, bem como a retomada do crescimento econômico. Deriva dessas políticas de flexibilidade o conteúdo de inúmeras reformas levadas a cabo, com medidas de reformas de negociação coletiva, desregulamentação de tempo de trabalho, de promoção de contratos atípicos e flexibilização da despedida.

Os programas de reformas da legislação do trabalho na Europa guardam significativas diferenças em diferentes países. Há aqueles impostos de forma bastante clara e publicamente como parte dos protocolos de recuperação econômica da *troika*, que são os casos de Irlanda, Grécia, Portugal e Chipre. Mas há aquelas reformas realizadas sem grandes alardes para preservar a estabilidade macroeconômica e financeira, as quais se impõe a redução do déficit global, colocando em marcha reformas, em especial reformas do Direito do Trabalho. Nestes casos, o Fundo Monetário Internacional também exerce forte pressão para liberalizar seus mercados de trabalho. O programa econômico que acompanhou a entrada da Croácia na União Europeia, em 2013, por exemplo, foi condicionado à flexibilidade e à liberalização do mercado de trabalho com a adoção pelo país de simplificação de seus processos de despedimento coletivo, ampliação do leque de atividades autorizadas de trabalho temporário e abolição do limite mensal de horas extras.

III – OS CONTEÚDOS DAS REFORMAS NA UNIÃO EUROPEIA

Quanto ao objeto das reformas, ele constitui alterações substantivas nos institutos e modelos de relações individuais e de relações coletivas de trabalho, com um sentido de segmentar o mercado de trabalho por meio da flexibilidade no contrato e desregulação de direitos. Mas, de modo ambíguo, a *troika* afirmou que as reformas têm por objetivo combater a segmentação do mercado do trabalho e o crescimento do recurso ao contrato de prazo indeterminado.

Do ponto de vista dos conteúdos, as reformas podem ser agrupadas em quatro grandes temáticas: a) tempo de trabalho; b) modalidades de despedida; c) contratos de trabalhos atípicos (contrato de prazo determinado, tempo parcial e contrato intermitente); e d) negociação coletiva e representação coletiva.

a) Jornada de trabalho

A reorganização do tempo de trabalho, com redefinição do tempo de trabalho, jornada, e horas extras, ocupa o centro de grande parte das reformas na União Europeia. Muitos países ampliaram as possibilidades de realização de horas extras. Em linhas gerais, foi ampliada a flexibilização e a liberdade para as empresas disporem da organização do tempo de trabalho de seus trabalhadores, com ampliação da jornada de trabalho e das formas de compensação das horas extraordinárias.

Na República Tcheca foi autorizada a prestação de 416 horas extras no ano, o que estava limitado a 150 horas. Na Hungria o número de horas extras passou de 200 para 300 horas por ano. Em Portugal, a *troika* impôs pelo pro-

toocolo do acordo reduzir o percentual das horas extras a 50% na primeira hora e 75% na demais.

Outra tendência muito importante nesse tema é a desjuridicização da regulação da organização do trabalho em prol da negociação coletiva, em regra por empresa. É o exemplo do caso francês, que foi um dos temas centrais da reforma de outubro de 2016. A duração do trabalho na França continua com as 35 horas semanais, com um máximo de 48 horas, ou seja, 10 horas diárias, e o acordo coletivo por empresa pode permitir 12 horas diárias e 60 semanais. Além disso, a lei permite que nas empresas com menos de 50 empregados, o acordo coletivo derogue o limite de 35 horas semanais e também pode reduzir o valor da remuneração das horas extras de 25% a 10%.

Portanto, há um novo movimento de flexibilização do tempo de trabalho no panorama das reformas europeias, cuja tendência é o significativo aumento da jornada de trabalho, com impactos negativo nas condições de trabalho e na saúde dos trabalhadores.

b) Contratos atípicos

A mudança de regras dos contratos atípicos é também uma tendência marcante em muitos países, apesar de existir uma diretiva da comunidade europeia destinada a evitar o uso abusivo do contrato de prazo determinado. A tendência é a proliferação dos contratos de prazo determinado, contratos temporários e de tempo parcial, além da criação de novas modalidades contratuais de empregos precários, a exemplo do contrato de trabalho intermitente.

Em Portugal, a duração máxima do contrato de prazo determinado era de seis meses e passou a ser de três anos com a reforma. Na Romênia, o contrato de prazo determinado pode ser renovado por outras duas vezes de 12 meses cada, totalizando 36 meses.

O programa de contrato de tempo parcial também sofreu renovação. Na Espanha, por exemplo, a reforma de 2012, por meio da reforma do artigo 12.4 do Estatuto dos Trabalhadores, aboliu a regra que proibia horas extras em trabalho de tempo parcial⁶.

O trabalho intermitente foi objeto de regulação nova na Bélgica, na Estônia, na República Tcheca, na República de Malta, na Noruega, na Grécia, na Romênia e no Reino Unido. O contrato intermitente é um contrato de “zero

6 Real Decreto-Lei 3/2012, de 10 de fevereiro, alterado pelo Real Decreto-Lei 16/2013, de 20 de dezembro.

hora” e “zero salário”. É uma modalidade de flexibilidade absoluta, que faz o empregado trabalhar sob demanda, em função da necessidade da empresa.

Há também iniciativas de criação de novos tipos de contratos, com menor proteção, a exemplo do contrato de trabalho de jovens menores de 25 anos na Grécia, com salário inferior a 20% em relação ao primeiro emprego. A Espanha criou um contrato de formação e alternância para jovens não qualificados de 25 a 30 anos, com possibilidade de até 34 anos.

c) Modalidades de despedida

A tendência é simplificar, facilitar e reduzir os valores das indenizações das demissões, já que eliminar os empregos é uma eficaz forma de reduzir os custos salariais das empresas. O que tem se instituído se dá dentro de um panorama de: i) redefinição do conceito de demissão coletiva e, em especial, a definição da demissão por razões econômicas (é o caso de Portugal, Espanha e Reino Unido); ii) simplificação do processo de demissão, como redução de aviso prévio de 30 dias para duas a três semanas (no caso do Reino Unido, se impôs restrições de acesso à justiça, com o fim da gratuidade do processo); e iii) redução dos valores da indenização da dispensa ou de proibição de reintegração dos demitidos abusivamente (na Inglaterra, uma medida aparentemente indireta de redução do custo das despedidas, foi a introdução do fim da gratuidade do acesso à Justiça Especializada).

d) Descentralização da negociação coletiva e representação na empresa

Uma nova política tem se dado com reformas no direito coletivo de trabalho, com a promoção da ampla descentralização da negociação coletiva dos níveis nacionais, setoriais até a empresa. Há um deliberado objetivo de fornecer às empresas liberdade de regulação do trabalho. A descentralização da negociação coletiva foi implantada na Grécia, na Itália, em Portugal, na Espanha e na França.

Uma questão de central preocupação é que a negociação por empresa tende a desregular a convenção coletiva, por vezes o contrato de trabalho e até mesmo a lei, ou seja, por uma possibilidade de acordo coletivo *in pejus* ou derogatório. Em alguns países se passou a permitir a negociação *in pejus* em matéria de tempo de trabalho e salário, a exemplo do que ocorre na França, na Itália e na Grécia. A tendência é uma rearticulação entre os níveis de negociação e também da negociação com o contrato de trabalho.

Outra tendência é a modificação da representação na negociação coletiva na empresa, conferindo a outros atores a prerrogativa que antes era somente do

sindicato (Grécia, Hungria, Itália, Países Baixos, Portugal, Reino Unido, Eslováquia e Espanha). Essas reformas no direito coletivo do trabalho fragilizaram a ação sindical e a representação coletiva na negociação.

IV – A JUDICIALIZAÇÃO DAS REFORMAS NA UNIÃO EUROPEIA

O problema é que essas reformas se processam num contexto de alarmante déficit democrático na União Europeia, fato que contribuiu para a multiplicidade de recursos jurisdicionais contra as reformas e medidas anticrise, sobretudo recursos que invocam os limites constitucionais. No âmbito da resistência às reformas na União Europeia, teve destaque o recurso à judicialização. Na Grécia, em Portugal e na Irlanda, as instituições nacionais não tiveram grande margem de manobra para negociar o protocolo do acordo oferecido pela *troika* para se beneficiar das medidas de salvamento.

As medidas anticrise provocaram a judicialização das políticas em diversos países, que colocaram em questão a validade das medidas de exceção diante dos sistemas constitucionais que albergam modelos e princípios do Estado Social. Na Grécia, na Romênia, na Letônia, na Lituânia, na Espanha e na Eslovênia, os Tribunais Constitucionais foram acionados para pronunciar-se sobre a constitucionalidade de cortes anunciados nas pensões ou nos salários de servidores públicos. Na Espanha e na Eslovênia, os Tribunais Constitucionais referendaram as medidas de austeridade tomadas pelos respectivos governos. Em Portugal, a Corte Constitucional considerou inconstitucional uma das medidas do protocolo que determinava a redução salarial do setor público e de aposentadorias, sob o fundamento de violação do princípio da igualdade e da não discriminação⁷.

O Comitê de Liberdade Sindical da OIT examinou na 316^a sessão, em 2012, uma reclamação sindical da Grécia que denunciava uma das medidas da *troika*. Considerou o comitê que a derrogação *in pejus* da convenção coletiva constituiu violação das Convenções ns. 87 e 98 da OIT.

O Comitê Europeu de Direitos Sociais também reconheceu que o protocolo da Grécia violou diversos direitos fundamentais da carta social europeia: direito a remuneração equitativa, direito à proteção da criança e do adolescente, direito à formação profissional, direito à seguridade social.

Em tempos de austeridade, os padrões normativos de controle são significativamente alterados tanto pelo texto constitucional quanto pelo contexto político-institucional.

7 Acórdão 353/2012, de 5 de julho.

V – A REFORMA BRASILEIRA DIANTE DO CONTEXTO EUROPEU

As tendências de reformas institucionais no Direito do Trabalho na Europa são fundamentais para compreensão da reforma brasileira. Apesar das notórias diferenças econômicas entre Brasil e países europeus, o panorama de tendência revela os vetores desse processo e experiências de modelos de regulação. O balanço das reformas do Direito do Trabalho em tempos de crise na Europa revela um impacto enorme nos patamares mínimos dos Direitos Fundamentais.

A ideia de reforma trabalhista no Brasil está em maturação desde meados da década de 1990, quando se dá uma inflexão ideológica no Direito do Trabalho. O Brasil é um país com muitas singularidades institucionais e jurídicas do presente e paradoxos de um passado, além da problemática de as velhas e novas desigualdades estarem crescendo no país nos últimos anos. O nível de flexibilidade de fato na relação de trabalho é muito elevado e a proteção ao emprego é muito baixa. A década de 1990 no Brasil capta e exprime precisamente o momento de inflexão e ganha terreno a ideia de “reforma” do Direito do Trabalho para adaptá-lo à economia moderna, às exigências de eficácia econômica, cujo discurso da flexibilidade emerge como única saída para enfrentar o desemprego.

As reformas dos anos 1990 se deram dentro de um panorama de empregabilidade, nos últimos anos se avança por uma inspiração fraca nos modelos de flexibilidade à maneira das reformas levadas a cabo em países da Europa Central (Itália, Espanha, França e Portugal). Há um discurso de redução de direitos com ênfase num direito do trabalho a serviço da competitividade da empresa, e frágil debate sobre contrapartidas de proteção no mercado de trabalho.

Uma peculiaridade, no caso brasileiro, esse movimento produz a forte tensão com o sentido e o projeto da Constituição de 1988. O modelo brasileiro é a Constituição de 1988, que representa o resultado dos anseios do projeto de democratização da sociedade brasileira, expressão de seu pluralismo político e que, neste sentido, apresenta-se como crucial para compreender o papel dos sujeitos coletivos, o modelo de intervencionismo judicial e a relação entre autonomia individual e coletiva. Aqui há resistência da Constituição brasileira de 1988 em tempo de transformações no mundo do trabalho, diante da confrontação do Direito do Trabalho e razão econômica que, no limite, conduz a um esvaziamento do valor central que gozava o trabalho na Constituição nos planos econômico, político e cultural.

A reforma do governo Michel Temer (Lei nº 13.476) promove uma estratégia de desjuridicização do Direito do Trabalho com a ampliação e a extensão

do espaço da negociação coletiva e da contratualização individual. A retórica do enfrentamento ao desemprego serve para fazer avançar a reforma do direito do trabalho de modo semelhante ao que se dá no contexto das reformas da Europa. Quanto ao núcleo ideológico também é semelhante, pois há a inclinação por um Direito do Trabalho não produzido pelo legislador, mas pelos atores sociais, preferencialmente no espaço da empresa. De resto é uma reforma anacrônica e contraditória, que visa a uma profunda desregulação do Direito do Trabalho.

A Lei nº 13.476 representa a ruptura com o pacto constituinte de 1988 em termos de democratização das relações de trabalho. O acordo coletivo de trabalho, por exemplo, pode tornar-se a nova lei do trabalho no Brasil e permitir a pretensão de refundar o Direito do Trabalho, na medida em que podemos ter “uma CLT para cada empresa”. Aos poucos, a empresa vai se tornando o espaço de definição do salário, jornada e representação coletiva.

A propósito da modernização, o que se pretende por esse mecanismo manipulatório-chave e instrumental é um ajuste neoliberal substancial da disciplina do Direito do Trabalho para promover maior liberdade de empreender do empregador, com maior poder unilateral, remercantilizar a relação salarial e fragilizar a negociação coletiva e a ação sindical.

A limitação da jurisprudência com o controle do Judiciário, sob o discurso de segurança jurídica, em essência, se pretende ignorar que uma das principais funções do Direito do Trabalho é justamente racionalizar o poder. Esse frenesi sobre a insegurança jurídica, sob a qualificação de excesso de ativismo judicial, é uma reação, em parte, ao papel de garantia judicial de direitos pela Justiça do Trabalho, sobretudo da interpretação do sentido material do conteúdo da Constituição em temas como a reparação integral de danos.

VI – VALORAÇÃO FINAL

Em suma, nesse panorama entre cenário europeu e brasileiro, se evidencia a tendência e uma ambição comum de construir um “Direito do Mercado de Trabalho”. Nesse sentido, pode-se dizer que as reformas europeias serviram naturalmente de inspiração para a reforma brasileira, pois os conteúdos e os programas são muito similares.

É difícil um balanço final e preciso da experiência europeia, mas já está demonstrado o impacto negativo dessas reformas no Direito do Trabalho, ante os efeitos negativos na redução salarial e no aumento da pobreza e das formas precárias de trabalho, com aumento da desigualdade salarial. Há também um impacto democrático das medidas que foram levadas a cabo sem legitimidade.

No entanto, a reforma brasileira tem a característica de localizar-se numa etapa diversa das reformas impulsionadas a partir de 2008 na União Europeia. No Brasil, a reforma emerge como política de flexibilidade e liberalização do mercado de trabalho, mas num contexto político-institucional de derrota de um governo que tinha uma perspectiva de políticas de inclusão social e que tinha colocado um freio nas fracassadas políticas de flexibilidade da primeira onda de reformas nos anos 1990. Outra destacada característica são as diferenças das instituições entre Europa e Brasil e, claro, as desigualdades de condições de trabalho. O impacto no Brasil do novo panorama normativo pode ser mais profundo, dado que a legislação do trabalho tem uma trajetória garantista, centrada na relação individual do trabalho e no recurso judicial aos Tribunais do Trabalho, modelos que são debilitados com a reforma de 2017.

De todo modo, as reformas do Direito do Trabalho na Europa e no Brasil têm um sentido geral comum de ruptura com os modelos normativos constitucionalizados, por uma onda de desregulação, orientado por uma política econômica ultraliberal, com regressão de direitos e ameaça aos direitos fundamentais e ao modelo democrático de relações de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

APARICIO, Joaquín. *Introducción al derecho social de la Unión Europea*. Albacete: Bomarzo, 2005.

BAYLOS, Antonio; CASTELLI, Nunzi; TRILLO, Francisco. *Negociar en crisis, negociación colectiva en los países del Sur*. Albacete: Bomarzo, 2014.

BOYER, Robert. *La flexibilité du travail en Europe*. Paris: La Découverte, 1986.

FERREIRA, António Casimiro. *A sociedade de austeridade e o direito do trabalho de exceção*. Porto: Vida Económica, 2012.

LEITE, Jorge. A reforma laboral em Portugal. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 34, 2013.

LIVRE VERT. *Moderniser le droit du travail pour relever les défis du xx^e siècle*, COM 708 final, Commission des communautés européennes, Bruxelles, 22 novembre, 2006.

SUPIOT, Alain (Dir.). *Au-delà de l'emploi: transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*. Paris: Flammarion, 1999.

_____. *L'esprit de Philadelphie: la justice sociale face au marche total*. Paris: Le Seuil, 2010.