

# **¿QUÉ ONDA ES ESTA?: REFLEXÕES ACERCA DA PRECARIZAÇÃO DAS MODALIDADES CONTRATUAIS NA REFORMA TRABALHISTA MEXICANA DE 2012<sup>1</sup>**

Leonardo dos Santos Correia<sup>2</sup>

## **RESUMO:**

A regulamentação dos contratos de trabalho, inseridos nos contornos ganhos desde as profundas transformações legislativas, guiadas a partir do binômio neoliberalismo e reestruturação produtiva, desembocam em significativos impactos na vida humana. Contudo, poucos são os estudos que se dedicam a avaliar essas transformações e impactos desde uma perspectiva latino americana, especialmente a partir da ausência evidente desse recorte no currículo, nas abordagens disciplinares e atividades complementares dos cursos de Direito do Brasil. A presente investigação faz parte de um projeto de pesquisa em curso na Faculdade de Direito da UFBA e busca contribuir na promoção de debates a partir de uma perspectiva regionalizada, tomando como objeto de estudo países da América Latina. Especificamente, o objetivo deste trabalho, tendo em vista o panorama ora delineado, consistiu em analisar um recorte de transformações ocorridas nos marcos regulatórios do México, optando-se pela análise da formação de novas categorias de trabalho no país a partir da reforma trabalhista ocorrida em 2012. As notas finais desta investigação apontam para a percepção de que a promoção de novos padrões de regulação dos contratos de trabalho no México, como acontece no Brasil, tem afetado de modo incisivo no plano da regulamentação, as condições de trabalho, jornada, remuneração e estabilidade no emprego.

**Palavras-chave:** Reforma trabalhista. América Latina. México. Contrato de Trabalho.

## **1 NOTAS INICIAIS**

As modificações ocorridas no mundo do trabalho nos últimos anos, oriundas das diversas transformações sociais engendradas a partir dos novos modos de produção capitalista, atingem diretamente o mercado de trabalho, bem como a produção legislativa que o regula.

Em diferentes aspectos, essas transformações se tornam um fértil campo de análise para as ciências humanas, sobretudo, quando adotamos a proposta de um recorte regional latino americano, tendência mais recente no campo investigativo que busca incentivar a produção e difusão de conhecimento e informação sobre a América Latina.

---

<sup>1</sup> Reflexões feitas a partir de pesquisa de iniciação científica realizada no âmbito do PIBIC/UFBA, sob orientação da professora Isabela Fadul de Oliveira.

<sup>2</sup> Graduando em Direito pela Universidade Federal da Bahia. Integrante do grupo de pesquisa Transformações do Trabalho, Democracia e Proteção Social.

Ao observarmos o desenvolvimento do conhecimento produzido “sobre”, “na” e “a partir da” região, identificamos como uma valorosa contribuição intelectual a sistematização de categorias, conceitos e teorias capazes de compreender e explicar as realidades da América Latina e dos países latino-americanos e caribenhos que compartilham importantes especificidades históricas e geopolíticas e, ao mesmo tempo, preservam suas particularidades. (DE BARROS; TAVOLARO, 2017, p. 44)

Os processos de colonização vivenciado pelos países da América Latina destacam similaridades medulares indispensáveis nas reflexões acerca das estruturas econômica, sociais, de poder e nos modos de ser, saber e pensar, sobretudo, a partir da observação de determinados fenômenos, como globalização, regionalização e integração, que mobilizam os países e seus blocos na região, em meio a diferentes experiências ideológicas, culturais e políticas.

Mais precisamente a partir de 1990, o Direito do Trabalho vem sofrendo mudanças profundas em sua estrutura basilar na América Latina como reflexo da pressão do mercado econômico no sentido de flexibilizar a legislação trabalhista e alterar o padrão de regulamentação nos países.

Embora, estejamos atentos às especificidades vivenciadas em cada processo, adotar a América Latina como unidade de análise reafirma a necessidade de fortalecer a produção acadêmica sobre a região, sobretudo, a partir do olhar de autores pertencentes a região, com a intenção de contribuir para uma diminuição da fragmentação das práticas de produção e difusão do conhecimento e informação sobre América Latina.

Segundo a Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL), a desigualdade é uma característica histórica e estrutural das sociedades da América Latina, que se manifesta por meio de múltiplos círculos viciosos.

Tais desigualdades não deixam de se desvelar no campo do trabalho. Ao contrário, detém grande papel na demarcação destas, uma vez que faz parte essencial da estrutura social para a alocação e distribuição de recursos, status e prestígio ocupacional. O nível de pobreza de uma comunidade pode ser bastante influenciado pelo funcionamento do mercado de trabalho, já que a alocação e utilização dos recursos humanos dependem dele.

Especificamente no campo do direito, que não está dissociado das relações sociais, as desigualdades se revelam e são engendradas especialmente a partir das incisivas neoliberais nas lições trabalhistas, que buscam deslegitimar os direitos conquistados pela classe trabalhadora, sob um argumento de que eles devem recuar em favor da possibilidade de maior desenvolvimento social.

Esses novos arranjos da estrutura do mercado de trabalho, em tempos de acumulação flexível, apontam para uma intensificação da subcontratação do trabalho, que vem contribuindo para o agravamento da questão social. Num cenário marcado por extremas desigualdades sociais e aprofundamento da pobreza, a classe-que-vive-do-trabalho apresenta-se cada vez mais fragmentada, heterogeneizada e complexificada (Antunes, 1995). Neste sentido, podemos observar que, na realidade das sociedades capitalistas, a questão social se coloca de uma forma mais complexa, através do aprofundamento da exploração da força de trabalho, num mercado altamente flexível. (SALAZAR, 2009, p. 90)

Frente a análise das reformas trabalhistas ocorridas ou em curso em diversos países da América Latina, como Brasil, Argentina e México, por exemplo, podemos observamos como o direito pode ser instrumentalizado para a legitimação dessas desigualdades no campo das relações de trabalho, uma vez que as novas modalidades

contratuais desconsideram completamente qualquer espécie de desigualdade natural de aptidões existente entre indivíduos, igualando todos enquanto livre cambistas de mercadorias (MACHADO, 2012).

Cumpramos demarcar que entendemos, tal como Machado (2012), o direito do trabalho enquanto campo de postura emancipatória, combativa e humanista, que desempenha um papel fundamental em debate pela melhoria das condições de vida dos trabalhadores e não como aparato unidirecional voltado à saúde empresarial, ideia que tende a ser hegemônica, especialmente nas últimas reformas ocorridas na região.

Neste aspecto, esse trabalho, de modo muito embrionário, busca contribuir para o campo de reflexões que estimulam o debate e o intercâmbio teórico entre países da América Latina, bem como contribuir a partir de uma perspectiva crítica a respeito do papel do direito frente às novas dinâmicas sociais, que perpassam, inclusive, pela discussão da sua finalidade, origem e centralidade dos seus institutos, .

## **2 APONTAMENTOS NECESSÁRIOS SOBRE O MÉXICO**

O território hoje conhecido como Estados Unidos Mexicanos ou México detém uma área territorial de 1.973.000 km ocupada por uma população estimada em 2021, de 130 262 000 habitantes, segundo a CEPALSTAT, Bases de dados e publicações estatísticas da Comissão Econômica para América Latina e Caribe - CEPAL.

Segundo o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, o IDH (índice de desenvolvimento humano) de 2018 da população mexicana é considerado alto, tendo em vista que o país ocupa a 75ª colocação no ranking mundial, dentro do que se pode considerar positivo para o programa. Somente a título de informação, o Brasil se posiciona na 79ª posição.

Em termos de Economia, o México detém a segunda maior economia da América Latina, ficando apenas atrás do Brasil. Em um panorama mundial, sua economia ocupa a vigésima posição de destaque no mundo. Caracteriza-se como um dos países que promoveu forte abertura comercial, sendo um dos maiores no mundo em número de tratados comerciais de liberalização.

Com um PIB de 1,15 trilhão USD, em 2017, o país se destaca a partir da execução de atividades industriais, de mineração, de agropecuária e forte segmento turístico. O principal produto de exportação do país é o petróleo, exportado principalmente para os Estados Unidos, país que limita-se territorialmente ao norte e mantém uma relação de dependência econômica no que toca às exportações de diversos produtos.

A apresentação destes dados, além de contextualizar informações mínimas sobre o país, refletem também a razão da sua escolha, tendo em vista que o mesmo se configura como uma potência na região, segundo estatísticas sociais, territoriais e econômicas importantes.

Conhecer minimamente a realidade do mercado de trabalho mexicano também é de total importância para as reflexões que se seguem e, segundo dados da CEPAL (2018), estima-se que 46,2% dos trabalhadores urbanos no México laborem em condições informais e 41,5% da população vive em situação de pobreza.

Estima-se, conforme a comissão, que no ano de 2018 a ocupação dos trabalhadores estava distribuída da seguinte forma: 18,4% no comércio, 16,1% nas manufaturas, 14,6% na agricultura, 8,1% na construção, 7% nos serviços financeiros, 4,9% na área de transportes, 0,5% atividades não especificadas, 0,4% eletricidade, gás e água, 0,3% na mineração e 29,7% outros serviços.

A estrutura econômico-produtiva dos países, influenciada pela globalização, repercute de diferentes modos para os países conforme seus contextos históricos. No

México, em particular, podemos observar algumas características que possivelmente incidirão em nossas reflexões, como o número da população, a taxa de informalidade no trabalho, o período de abolição da escravidão, que se deu no ano de 1829 e detinha características diversas da escravidão operada no Brasil, além de particulares características no que tange aos modos de trabalhar, como o valor do salário mínimo, a jornada de trabalho e modelo de organização sindical.

### **3 NOÇÕES SOBRE A CONSTRUÇÃO DOS DIREITOS PROTETIVOS DO TRABALHO NO MÉXICO DESDE AS CONSTITUIÇÕES**

Juridicamente, o México pode ser considerado um país considerado bastante garantista no que toca aos direitos dos seus cidadãos. Suas constituições, como fontes de lei, historicamente tendem a priorizar a promoção de direitos e garantias de vida digna.

Composta por 242 artigos e escrita quatro anos após a independência, a primeira constituição mexicana, ou esboço dela, por assim dizer, conhecida Constituição de Apatzingán, estabeleceu, em 1814, direitos humanos de caráter individual e assinalou que “a felicidade do povo e de cada um dos cidadãos, consiste no desfrute da igualdade, seguridade, propriedade e liberdade”.

Todavia, efetivamente, a primeira Constituição Mexicana é datada de 1824. Esta constituição dispôs em seu texto que “a nação está obrigada a proteger por leis sábias e justas os direitos do homem e do cidadão”, detendo ao longo do seu corpo a inserção de diversos direitos fundamentais, sem, no entanto, fazer menção ao reconhecimento e garantia de direitos no trabalho. Realizada a análise do documento, não foi possível identificar a palavra “*trabajo*” em nenhum dos 171 artigos e todas as 6 vezes que foi possível identificar a palavra “*empleo*” ela estava relacionada às atividades referentes ao exercício de funções do poder executivo, não se tratando propriamente do reconhecimento de direitos.

Em 1857, foram feitas edições a constituição, passando a ganhar traços mais progressistas. Esta edição reconheceu que “os direitos do homem são a base e o objeto das instituições sociais” e passou a fazer referência direta aos direitos que tocam a vida laboral dos cidadãos mexicanos.

Artigos iniciais desta constituição, como o art. 4 e 5, já enfatizam o reconhecimento do trabalho como um direito de todo cidadão e que este trabalho deve respeitar determinadas condições, como remuneração justa e pleno consentimento.

Por fim, ainda na Constituição de 1857, observa-se a presença de aspirações a consolidação de uma legislação trabalhista protetiva e eficiente para o povo mexicano no artigo 34: “*Se expedirán leyes para mejorar la condicion de los mexicanos laboriosos, premiando á los que se distinguan en cualquier ciencia ó arte, estimulando al trabajo, y fundando colegios y escuelas prácticas de artes y oficios.*”

Por fim e com novidades especialmente significativas, a Constituição Mexicana de 1917 trouxe consequências históricas não só para o México, mas para o mundo inteiro no que diz respeito à constitucionalização dos Direitos Trabalhistas.

Pela primeira vez em uma carta constitucional restou estabelecida a obrigação do Estado em proteger não somente os direitos individuais, como também os direitos sociais dos trabalhadores do campo e da cidade.

O primeiro ordenamento inteiramente trabalhista, a Lei Federal do Trabalho, foi publicado no país mexicano em 1970, afirmando que todo cidadão tem direito a prestar um trabalho em condições dignas, de igualdade entre homens e mulheres, sem assédio moral e abuso sexual, não discriminatório e que se coloque a capacitar e preparar o trabalhador.

Por diversas vezes, seja neste estudo ou em pesquisas do campo do trabalho, nos deparamos com a denominação “trabalho digno”. Neste aspecto e pela abrangência que o termo nos coloca, cumpre entender o que se traduz trabalho digno para a legislação mexicana.

Conforme analisado, a esfera legislativa constitui um campo passível de diversas transformações ao decorrer do tempo. No campo do direito do trabalho, especialmente nos últimos anos, podem ser observadas mudanças significativas no que diz respeito às condições de contratação, duração desses contratos, uso da força de trabalho, bem como a suspensão, rescisão e extinção das relações de trabalho.

Para tanto, passaremos a analisar as formas contratuais mexicanas, a fim de entender de que modo estão sendo colocadas as condições de contratação, especialmente após as mudanças ocorridas nas legislações trabalhistas existentes.

Essas mudanças apontam para um mercado de trabalho que sofre radical reestruturação, cujas consequências sobre as classes trabalhadoras, se expressam pelos regimes e contratos de trabalho mais flexíveis, como o trabalho em tempo parcial, temporário ou subcontratado, pelo enfraquecimento dos sindicatos, pela grande quantidade de mão-de-obra excedente e pela redução do emprego regular. A atual tendência dos mercados de trabalho é reduzir o número de trabalhadores centrais e empregar uma força de trabalho que entra facilmente e é demitida sem custos, caracterizando os trabalhadores flexíveis, segmento que se insere no mercado de trabalho de forma cada vez mais precarizada. (SALAZAR, 2011)

A interpretação é guiada pelo entendimento de que contrato de trabalho, sendo uma extensão do direito do trabalho, deve ser visto a partir de seus princípios formadores, que primam pela efetivação dos direitos sociais, pela viabilização de garantias trabalhistas e sobretudo, pela valorização da dignidade humana frente aos ataques do capital.

Reitere-se, entretanto, que não se pretendia retirar conclusões absolutas sobre as formas contratuais exercidas no país, mas tão somente demarcar pontos importantes e que podem contribuir para interpretações comparativas entre os países, buscando identificar tendências comuns.

#### **4 CONTRATOS DE TRABALHO E REFORMA TRABALHISTA DE 2012**

A flexibilização do trabalho, segundo De La Garza (2000), tem se estendido sobre todos os países mais desenvolvidos da América Latina através, sobretudo, das mudanças nas leis trabalhistas, nas transformações na contratação coletiva e na ruptura ou debilitação dos pactos corporativos entre sindicatos, estado e empresas. Nos países em que a flexibilização tem avançado existe uma preferência empresarial pela flexibilização unilateral e ela se traduz através da desregulação do contrato de trabalho.

O contrato de trabalho é a forma jurídica que viabiliza a relação de emprego, visto que regula a relação do trabalhador e do empregador, impondo limites à exploração e estabelecendo direitos e deveres para ambos. Daí se extrai a centralidade dessa forma jurídica no Direito do Trabalho, uma vez que o contrato de trabalho, norteador pelos princípios trabalhistas, essencialmente os oriundos da Organização Internacional do Trabalho (OIT), impõe freios às desigualdades existentes na relação empregatícia.

Especialmente no que toca às modalidades contratuais, observamos a consolidação de cinco tipologias que chamam consideravelmente a nossa atenção: contratos de terceirização, o contrato por hora, por obra e também os contratos a prova e de capacitação inicial.

Dentre as características gerais, observamos que essas modalidades contratuais buscam reduzir o custo da mão de obra, favorecendo a imposição de baixos salários, acabar com a estabilidade no emprego, especialmente pelo caráter eventual desses contratos e por promoverem um cenário favorável a demissões sem custos frente às contratações temporárias. Nesse sentido, observa-se também o favorecimento dessas tipologias contratuais a desorganização da coletividade, sendo obstáculo à formação de sindicatos e a possíveis articulações coletivas na luta por direitos.

O contrato de terceirização, que há muito tempo vem sendo debatido pelos estudiosos do mundo do trabalho, passou a ser regulado pela legislação trabalhista do México. Entendido pela literatura como um tipo contratual que recorre a uma agência exterior para operar uma função que habitualmente se realizava dentro de uma empresa, o referido contrato foi alvo de inúmeras críticas. Segundo Dávalos (2018), esse tipo de contrato tem por objetivo acabar com as responsabilidades trabalhistas do verdadeiro patrão.

A justificativa do mercado, para a inserção desse tipo de contrato, é que seu processo de negócio poderia ser desempenhada mais eficientemente e/ou efetivamente por outra companhia, liberando a empresa contratante para focar na parte ou função central do seu negócio em prol da produção e do menor desperdício. De modo geral, o que se percebe é que esse tipo de contrato trouxe como consequência detrimento de direitos dos trabalhadores, juntamente com a criação de empresas fraudulentas.

O artigo 15 LFT dispõe que a empresa contratante deve permanentemente ficar atenta e que a empresa contratada terceirizada cumpra com as disposições que se referem a seguridade da saúde e o ambiente de trabalho com respeito aos trabalhadores.

Dentre as imposições do já referido artigo, os contratos terceirizados não podem abarcar a totalidade dos contratos da empresa e deverão justificar-se por sua especialidade. Caso um trabalhador terceirizado esteja realizando atividades equiparadas ao trabalhador efetivo, o contratante será considerado empregador e passará a arcar com todos os efeitos legislativos disto.

O contrato pago por hora é regulado pelo art. 83 da LFT e se constitui como uma significativa barreira à estabilidade do trabalhador, permitindo que o trabalhador e o patrão acordem o valor que será pago pelo trabalho por hora. Nesse tipo de contrato o trabalhador sai perdendo, visto que tem que trabalhar mais horas para ganhar um salário, abrindo mão de tempo extraordinário, de descanso semanal, de férias, da seguridade social, etc.

O contrato por obra determinada surge a partir da necessidade de atender uma demanda específica. Este tipo de contrato tem por objeto a produção de determinada coisa e uma vez a demanda realizada produz a extinção contratual. Nesse sentido, o empregador não terá qualquer responsabilidade, bem como o empregado não será tido como demitido.

O contrato a prova é um tipo contratual regido, atualmente, pelo artigo 39 da Ley Federal del Trabajo, que preceitua que nas relações de trabalho por tempo indeterminado ou quando excedam o período de 180 dias, pode-se estabelecer um período de prova do trabalhador, que não poderá ultrapassar 30 dias. Vale destacar que esse tipo de contrato foi efetivamente consolidado na reforma trabalhista ocorrida em 2012, onde o artigo 39 foi adicionado ao aparato legislativo. Anteriormente, ele era superficialmente tratado no artigo 159 no capítulo de capacitação e treinamento da Ley Federal del Trabajo, reformada em 1978.

Por fim, o contrato de capacitação inicial se trata, em verdade, de uma reincorporação à lei da figura do aprendiz, desenterrada da lei de 1970. O artigo 39 da LFT diz que este contrato tem por objeto que o trabalhador adquira os conhecimentos e habilidades necessárias para a atividade que virá a ser contratado.

O contrato de aprendiz, fonte de inspiração para esta modalidade contratual, já foi extinto da legislação mexicana. Ele esteve presente na Lei Federal do Trabalho de 1931, em seu artigo 218 e correspondia à seguinte descrição: Aquele em virtude de qualquer uma das partes se compromete a prestar seus serviços pessoais a outra, recebendo em troca ensinamento a respeito de uma arte ou ofício e uma remuneração financeira acordada.

A doutrina elenca que o objeto principal deste tipo de contrato era a possibilidade de aprendizagem, todavia, o que aconteciam eram inúmeras fraudes, tendo em vista que a remuneração era muito mais baixa, quando às vezes somente oferecido comida e roupa ao aprendiz e que muitas vezes se tratam de verdadeiras relações de trabalho.

Regulado pelo art. 39, da LFT, o então vigente contrato de capacitação inicial determina que a falta de declaração expressa no contrato de trabalho da sua duração desemboca em relação de trabalho por tempo indeterminado. Reitere-se, entretanto, que a doutrina aponta criticamente que se trata de um tipo contratual que garante facilidades de contratação e de despejo do trabalhador, sob alegação de não demonstração de conhecimentos e habilidades requeridas.

A partir da aproximação das tipologias contratuais e dos contextos históricos e sociais da América Latina e, especialmente do México, se observa que a grande quantidade de tipos contratuais, especialmente aqueles surgidos a partir da reforma trabalhista mexicana de 2012, em verdade, não passam de um processo de institucionalização de formas atípicas de emprego, existentes há muito tempo na sociedade, que rompem com os direitos positivados e instituem o trabalho digno formal como uma exceção e não como a regra.

Encontra-se como um dos epicentros do discurso neoliberal o clamor pela retipificação dos contratos de trabalho, a proporcionar novas modalidades de contratação laboral na “sociedade da informação” – ao menos formalmente, já que de fato elas existem – sob o argumento de se estar gerando empregos e diminuindo a informalidade. A dicotomia acima aventada pelos neoliberais se resumiria, portanto, no choque entre empregabilidade e proteção do trabalhador. (MACHADO, 2012, p. 155)

Nesse contexto, os trabalhadores menos qualificados acabam ficando numa situação absurdamente alarmante uma vez que vão dispor de poucas condições de conquistar postos no mercado formal de trabalho, o que os submete a condições de trabalho precárias para sobreviver. Além disso, ao mesmo tempo que encontram-se em meio a um mercado de trabalho com postos e relações precarizadas, ficam ainda mais defasados em relação às inovações tecnológicas.

Nesse universo, segundo Faria (2008), o que ocorre é uma aliança do capital com setores qualificados do trabalho, caracterizada como uma aliança contra os descartáveis. O resultado disso é, segundo ele, um aumento na feminização da mão de obra, da infantilização do trabalho doméstico, do trabalho terceirizado ou empreitado, do trabalho semi-escravo crescentemente executado por imigrantes e das práticas de acumulação sustentadas muito mais na exploração do que na otimização de recursos humanos.

Em contraposição ao desenvolvimento histórico das relações laborais, com fulcro nas inclinações neoliberais e nas exigências correntes do capital, as tendências à precarização generalizada dos contratos e à flexibilização das relações ludibriaram a atuação do Direito do Trabalho comprometida com a redução das desigualdades – inerentes ao contrato e, por extensão, à sociedade. Assim, ao promover um discurso em proveito de “qualquer trabalho”, há uma investida contra os direitos e garantias provenientes dos vínculos de emprego, possibilitando a alteração da relação jurídica legalmente organizada com a

redução de um elemento ou, até mesmo, sua supressão. (SCODRO; MARTINS, 2020, p. 43)

Observa-se que desde a promulgação da Ley Federal do Trabajo, em 1970, que consolidou inúmeros direitos aos trabalhadores, existiram incontáveis intentos a reformas na legislação a partir de pressões oriundas de diversos setores sociais, que tinham como pretensão a redução dos custos trabalhistas e a incorporação de contratos de trabalho mais flexíveis.

Ao menos até 2007, um estudo das professoras María Aurora Lacavex Berumen e Yolanda Sosa y Silva García, publicado pelo instituto de investigações jurídicas da UNAM, identificou que desde a vigência da Lei Federal do Trabalho de 1970, o aparato legislativo sofreu 23 alterações. Nesse mesmo estudo, as pesquisadoras identificaram que no Congresso da União do México, até 2005, existiam 104 propostas de reformas na legislação trabalhista detidas.

Nesse sentido, a reforma trabalhista ocorrida no país em 2012, se consagra como uma profunda reforma, na medida em que impetrou inúmeras alterações no padrão de contratação. Aprovada em 29 de setembro de 2012, às modificações atingiram diversas categorias, como inclusão de novas modalidades contratuais, regulação da terceirização, possibilidades de acordos entre patrão e empregador, salários, regulamentação do teletrabalho e a inserção de algumas definições importantes.

A justificativa governamental para as profundas alterações na legislação trabalhista estava pautada, conforme notas informativas publicadas pelo governo, na necessidade de substituir uma suposta legislação obsoleta, que não correspondia às necessidades sociais, econômicas e demográficas do país, por uma legislação que não impusesse freios a competitividade econômica, que impulsiona a contratação dos jovens e deixasse a contratação mais barata.

Com a legislação vigente, a valorização dos instrumentos de negociação particular materializados nos contratos de trabalho gerou o fortalecimento do poder jurídico do capital ao ampliar o direito de propriedade do empresariado em face da redução do poder de negociação do trabalhador, amparado nos direitos flexibilizados e no afastamento das características legais da relação empregatícia. Nesse sentido, a Reforma atestou o caráter político do Direito do Trabalho por ser o direito das massas e, à vista disso, sua expressão como direito burguês ao buscar satisfazer os interesses do empresariado – isto é, do setor econômico – ávido por vantagens financeiras. (SCODRO; MARTINS, 2020, p. 51)

Nesse sentido, conforme aponta Faria (2002, p. 229), “do ponto de vista jurídico, essas transformações abriram caminho para a deslegalização das normas protetoras dos trabalhadores, despolitizando as relações de trabalho e as reduzindo a uma simples ordem de troca contratual”. Ou seja, resta evidente o caráter fortemente patronal da reforma, com evidente interesse na redução de custos de mão de obra, rompimento com a ideia de estabilidade no emprego, favorecimento da demissão com detrimento de direitos e generalização da precariedade.

## **NOTAS FINAIS**

Observa-se, especialmente à luz das novas modalidades contratuais inseridas na Reforma Trabalhistas de 2012, que a regulação antes pautada por um modelo social de contrato fixo e estável, onde se tinha a ideia de um trabalho digno como nuclear, deu lugar a uma fragmentação e flexibilização dessas relações que resultam em uma profunda desregulação da legislação protetiva aos trabalhadores.

Trazer a análise para as legislações trabalhistas significa pautar que o Direito, por muitas vezes, é utilizado como instrumento de legitimação de desigualdades no campo das relações de trabalho, uma vez que as novas formas de contratação emergentes na região latino americana desconsideram completamente qualquer espécie de desigualdade natural existente entre indivíduos, igualando empregadores e trabalhadores na venda da força de trabalho.

Evidencia-se um rompimento com a ideia de que o Direito do Trabalho direciona-se para um campo de postura emancipatória, combativa e humanista, que desempenha um papel fundamental no embate pela melhoria das condições de vida dos trabalhadores. Em realidade, a produção legislativa laboral tem se mostrado um aparato unidirecional voltado à saúde empresarial, rompendo com a possibilidade de construir qualquer relação laboral decente para os trabalhadores, uma vez que a regulamentação dos contratos de trabalho seguem guiados a partir do binômio neoliberalismo e reestruturação produtiva, desembocando em significativos impactos na vida humana.

## REFERÊNCIAS

ARNAUD, Andre-Jean; DULCE, Maria José Fariñas. **Introdução à Análise Sociológica dos Sistemas Jurídicos**. Rio de Janeiro: Renovar, 2000.

BENSUSÁN, Graciela. **La efectividad de la legislación laboral en América Latina**. Ginebra: Instituto Internacional de Estudios Laborales, 2007.

CANO, Wilson. **Soberania e política econômica na América Latina**. São Paulo: Unesp, 2000.

DÁVALOS, José. **Derecho Individual del Trabajo I**. 24a. Edición. Editorial Porrúa. México, 2018.

DEL TRABAJO, México Ley Federal; CARBONELL, Miguel. **Ley Federal del Trabajo**. Tirant lo Blanch, 2019.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios. **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. spe.01, p. 37-57, 2011.

INNAMORATO, Mauricio Padrón et al (comp.). **Trabajo y derechos en México: nuevas afectaciones a la ciudadanía laboral**. Ciudad de México: Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2018. 258 p. Disponível em: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5150/13.pdf>. Acesso em: 24 abr. 2020.

FARIA, José Eduardo. **O direito na economia globalizada**. São Pulo: Malheiros, 2002.

FURTADO, Celso. **A economia latino-americana: formação histórica e problemas contemporâneos**. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.

GALEANO, Eduardo. **As veias abertas da América Latina**. Porto Alegre: L&PM, 2010.

KREIN, José Dari. **O aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no Brasil nos anos 90**. 2001, 199 p. Dissertação (mestrado) – Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, SP.

LACAVEX BERUMEN, María Aurora; SOSA, Yolanda; GARCÍA SILVA, Yolanda. RECEPCIÓN DE LAS NUEVAS FORMAS DE CONTRATACIÓN LABORAL EN MÉXICO **Revista Latinoamericana de Derecho Social**, núm. 12, julio-diciembre, 2011, pp. 3-62 Universidad Nacional Autónoma de México Distrito Federal, México

MACHADO, Gustavo Seferian Scheffer. **A ideologia do contrato de trabalho: Contribuição à leitura marxista da relação jurídico laboral**. 2012. Orientador: Jorge Luiz Souto Maior. 176 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade em Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo - 2012.

MARSHALL, Adriana. Efectos sociales y económicos de la legislación del trabajo: debates y evidencias. **Tratado latinoamericano de sociología del trabajo**, p. 451-470, 2000.

RUEDA RODRÍGUEZ, Alma Elena. Las prácticas profesionales y las pasantías desde la legislación comparada. **Revista latinoamericana de derecho social**, n. 19, p. 111-132, 2014.

SCODRO, Catharina Lopes; MARTINS, Juliane Caravieri. A Reforma Trabalhista como expressão de um direito burguês:: análise do contrato a tempo parcial (artigo 58-a) e do contrato de trabalho autônomo (artigo 442-b). In: SILVA, Fernando Melo da; SOUZA, Robert Augusto de (org.). **Direitos Humanos e Capital: desafios e desenvolvimento diante das crises da contemporaneidade**. Belo Horizonte: Eduemg, 2020. Cap. 2. p. 1-213. (978-65-86832-01-3).

TOLEDO, Enrique de la Garza. **La flexibilidad del trabajo en América Latina**. In: **Tratado latinoamericano de sociología del trabajo**. México: Fondo de Cultura, 2000.