



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS**

DAVY MACGYVER DA SILVA MESSIADES

**A PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS: O PREÇO DO
“DESENVOLVIMENTO” SOCIOECONÔMICO BRASILEIRO**

CAMPINA GRANDE – PARAÍBA

2021

DAVY MACGYVER DA SILVA MESSIADES

**A PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS: O PREÇO DO
“DESENVOLVIMENTO” SOCIOECONÔMICO BRASILEIRO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Área de conhecimento: Estado e Domínio Econômico.

Orientadora: Profa. Dra. Aureci Gonzaga Farias

CAMPINA GRANDE – PARAÍBA

2021

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

M585p Messiades, Davy Macgyver da Silva.

A precarização dos direitos trabalhistas [manuscrito] : o preço do "desenvolvimento" socioeconômico brasileiro / Davy Macgyver da Silva Messiades. - 2021.

47 p. : il. colorido.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 2021.

"Orientação : Prof. Dr. Aureci Gonzaga Farias, Departamento de Direito Público - CCJ."

1. Precarização. 2. Socioeconômico. 3. Direito Trabalhista. 4. Reforma. I. Título

21. ed. CDD 344

DAVY MACGYVER DA SILVA MESSIADES

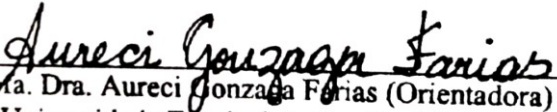
**A PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS: O PREÇO DO
“DESENVOLVIMENTO” SOCIOECONÔMICO BRASILEIRO**

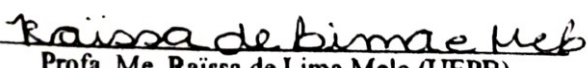
Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Área de conhecimento: Estado e Domínio Econômico.

Aprovado em: 24 / 05 / 2021.

BANCA EXAMINADORA


Prof. Dra. Aureci Gonzaga Farias (Orientadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)


Prof. Me. Raissa de Lima Melo (UEPB)


Prof. Me. Alexandre Cordeiro Soares
União de Ensino Superior de Campina Grande (UNESC)

AGRADECIMENTOS

A Deus, por tudo de bom e de ruim que aconteceu em minha vida e me levaram a esse momento.

A minha mãe, Jandilene da Silva Messiades, pelo apoio; amor e criação.

À Profa. Dra. Aureci Gonzaga Farias, pela orientação e pela dedicação.

Aos professores do Curso de Direito da UEPB, que contribuíram para a minha formação acadêmica, moral e cívica.

Aos funcionários da UEPB, pela presteza e atendimento quando foi necessário.

Aos colegas de classe, pelos momentos de amizade e apoio.

Ao IBGE e seus servidores, em especial a Karinna Ribeiro Di Iulio, pelas informações estatísticas fornecidas.

A PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS: O PREÇO DO “DESENVOLVIMENTO” SOCIOECONÔMICO BRASILEIRO

Davy Macgyver da Silva Messiades¹

RESUMO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso tem como objetivo central verificar se é válida a tese que a precarização dos direitos trabalhistas é necessária à melhora socioeconômica nacional. Para tanto, foi realizada uma pesquisa com intuito de se determinar quais foram as principais alterações nas leis trabalhistas brasileiras nos últimos anos, especialmente no período entre 2015 e 2020, analisando-se o comportamento da economia e da sociedade brasileira, no momento em que estas leis vigoraram. O estudo foi construído por meio de revisão bibliográfica associada à análise de indicadores socioeconômicos, fornecidos principalmente pelo IBGE. Verificou-se que a flexibilização ou a extinção dos direitos trabalhistas, ao menos no período estudado, não trouxeram significativa melhora ao cenário econômico e social, fato que pode se evidenciado pelo aumento do desemprego, da informalidade nas relações de trabalho e das desigualdades sociais, bem como pela estagnação do PIB e do IDH brasileiro. Conclui-se que a tese que a redução dos direitos do trabalhador favorece o desenvolvimento socioeconômico, não se sustenta, pois os ganhos econômicos e sociais, quando existiam, foram relativamente insignificantes, quando comparados as perdas trabalhistas no mesmo período. Inclusive há outros meios menos danosos aos trabalhadores, a exemplo da taxaço sobre as grandes fortunas, que só não são aplicados por “prejudicarem” o grande empresariado brasileiro.

Palavras-chave: Precarização. Socioeconômico. Direito Trabalhista. Reforma.

¹ Mestre em Ciências Farmacêuticas pela Universidade Estadual da Paraíba; Graduado em Farmácia pela Universidade Estadual da Paraíba; Servidor da Universidade Estadual da Paraíba.

PREACARIZATION OF LABOR LAW: THE PRICE OF BRAZILIAN SOCIOECONOMIC "DEVELOPMENT"

Davy Macgyver da Silva Messiades¹

ABSTRACT

The present Course Conclusion Work has as main objective to verify if the thesis that the precariousness of labor law is necessary for the national socioeconomic improvement is valid. To this end, a research was carried out in order to determine what were the main changes in Brazilian labor laws in recent years, especially in the period between 2015 and 2020, analyzing the behavior of the Brazilian economy and society, at the time when these laws were in place. The study was constructed through a bibliographic review associated with the analysis of socioeconomic indicators, provided mainly by IBGE. It was verified that the flexibilization or extinction of labor law, at least in the period studied, did not bring a significant improvement to the economic and social scenario, a fact that can be evidenced by the increase in unemployment, informality in labor relations and social inequalities, as well as the stagnation of the Brazilian GDP and HDI. It is concluded that the thesis that the reduction of worker's rights favors socioeconomic development is not supported, because the economic and social gains, when they existed, were relatively insignificant, when compared to labor losses in the same period. There are even other means less harmful to workers, such as the taxation on large fortunes, which are not applied only because they "harm" the great Brazilian business community.

Keywords: Precariousness. Socioeconomic. Labor Law. Reform.

¹ Mestre em Ciências Farmacêuticas pela Universidade Estadual da Paraíba; Graduado em Farmácia pela Universidade Estadual da Paraíba; Servidor da Universidade Estadual da Paraíba.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	07
2	BREVE HISTÓRICO DO DIREITO TRABALHISTA	11
2.1	NO MUNDO	12
2.1.1	Constituição Mexicana de 1917 e Constituição de Weimar (alemã) de 1919	12
2.1.2	Organização Internacional do Trabalho (OIT)	13
2.2	NO BRASIL	14
2.2.1	Constituições Varguistas: 1934, 1937 e 1946.....	15
2.2.2	Consolidação das Leis do Trabalho	16
2.2.3	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988	18
3	INDICADORES SOCIOECONÔMICOS	20
4	RETROCESSO NOS DIREITOS TRABALHISTAS, NO BRASIL, NAS TRÊS ÚLTIMAS DÉCADAS	22
5	COMPORTAMENTO SOCIOECONÔMICO BRASILEIRO NOS ÚLTIMOS ANOS (2012-2019)	32
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	40
	REFERÊNCIAS	43

1 INTRODUÇÃO

Desde o início dos tempos a humanidade é dividida entre aqueles que exploram a força de trabalho, detendo os recursos econômicos, e aqueles que são explorados, vendendo sua força de trabalho.

Neste contexto, o Estado, por meio de suas leis, tenta amenizar a desigualdade de condições existente entre o empregador e o empregado, “favorecendo” este por considerá-lo hipossuficiente no momento da formalização do vínculo trabalhista e por implicitamente supor que em uma economia capitalista, focada no lucro, haverá sempre exploração do empregado pelo empregador, em uma relação de desequilíbrio econômico, no qual os recursos estão nas mãos de poucos e há muitos vendendo sua mão-de-obra.

Assim, em meio a essa relação desequilibrada entre empregado e empregador surge o Direito do Trabalho, que regula a relação empregatícia de trabalho (através de princípios, regras e institutos jurídicos), bem como outras relações normativamente especificadas concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas.

Ademais, historicamente, vários são os ordenamentos jurídicos que dispõem sobre normas trabalhistas e a proteção do trabalhador. Pode-se citar, por exemplo, a Constituição de Weimar, a Constituição Brasileira de 1934 e de 1988, as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), entre outros.

Portanto, os direitos trabalhistas foram e permanecem fundamentados em várias legislações, fruto de diversas lutas entre os que detêm os recursos e aqueles que fornecem a mão de obra. Nesse longo embate, os primeiros acreditam que tais direitos mitigam suas posses ao passo que majoram seus encargos fiscais e patronais, enquanto que para os últimos, esses direitos, significam a única forma de ter uma vida digna – dignidade essa garantida na Carta Magna de 1988.

Além disso, diversos economistas, atrelados à filosofia capitalista e neoliberal, perseguem a teoria que o Estado deveria se afastar da economia e a deixar se autorregular, favorecendo a ocorrência de acordos “bilaterais” entre os envolvidos na relação de trabalho, empregado e empregador, como se esses estivessem em pé de igualdade no que se concerne a barganha por seus direitos e deveres.

Neste contexto, observa-se uma aversão aos direitos trabalhistas, atribuindo-lhes as mazelas socioeconômicas, no qual há um verdadeiro pensamento que o desenvolvimento socioeconômico é inversamente proporcional ao alcance e quantidade desses direitos.

Assim, a retirada e/ou flexibilização de tais garantias trabalhistas são vistas como panaceias ao déficit socioeconômico, como modernização das relações econômicas e das relações de trabalho; e como formas de garantir maiores oportunidades de emprego, melhores remunerações e a manutenção do bem-estar social.

No entanto, percebe-se que, no mundo e igualmente na sociedade brasileira, a flexibilização das leis trabalhistas acarretou na maior exploração do empregado, pois este perdeu a proteção legal (flexibilizada), antes fornecida pelo Estado (através das leis), passando a contar apenas com sua habilidade de negociação e sua qualificação para galgar melhores condições, prática essa, por vezes infrutífera, diante de um mercado capitalista que visa o lucro e de uma demanda de milhões de desempregados que cresce a cada ano.

A precarização da proteção trabalhista tornou-se intensa especialmente a partir da reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017), que trouxe, dentre outras medidas, a possibilidade de os acordos individuais subjugarem os ditames legais prescritos na CLT e em outras legislações. A partir desta lei, o acordado, entre as partes que compõem a relação empregatícia, vale mais que o legislado pelos representantes do povo. Isto poderia ferir o que determina o Estado Democrático de Direito, no entanto foi aceito inclusive pelo Supremo Tribunal Federal – guardião da Constituição.

Ademais, a precarização tornou-se um problema que afeta tanto o trabalhador, por enfraquecer ou extinguir seus direitos, quanto a economia em si, por reduzir o poder econômico do mercado interno, seja pela queda na renda da população economicamente ativa seja pela redução nas oportunidades de emprego.

Portanto, considerando o contexto nacional e o custo benefício das alterações nas leis trabalhistas, será que a precarização/flexibilização dos direitos do trabalhador é realmente necessária para se promover o desenvolvimento socioeconômico nacional? E se for, será que as medidas adotadas foram eficazes em promover tal desenvolvimento, melhorando não só a situação econômica e social, mas também as condições do trabalhador dentro da relação empregatícia?

Para responder questões como as supramencionadas, Trabalhos como este se tornam fundamentais, pois demonstram os efeitos que as alterações nas leis, neste caso as trabalhistas, provocam nos diversos setores da sociedade, a exemplo do social e do

econômico, evidenciando pontos negativos que muitas vezes são escondidos pelos nossos representantes políticos. Além disso, sua análise nos leva a refletir sobre a real necessidade dessas alterações, a partir do confronto dos resultados obtidos com as expectativas que fundamentaram sua criação, bem como fornece informações sobre o seu impacto na sociedade brasileira, não só aos estudiosos da área, mas especialmente aos envolvidos com a problemática, a exemplo do Poder Legislativo; do Poder Executivo e dos trabalhadores (principais afetados).

Diante do exposto este Trabalho de Conclusão de Curso, intitulado *A Precarização dos Direitos Trabalhistas: O Preço do “Desenvolvimento” Socioeconômico Brasileiro* tem como objetivo central verificar, a nível nacional, se há alguma relação entre a existência/quantidade de direitos trabalhistas e a evolução socioeconômica do Brasil, mais especificamente, se a precarização dos direitos trabalhistas é realmente necessária à melhora socioeconômica nacional – corroborando com a tese defendida por aqueles que acreditam que a modernização socioeconômica perpassa pela flexibilização dos direitos do trabalhador – ou se, pelo contrário, não há melhora socioeconômica significativa com a redução dos direitos trabalhistas.

Deste modo, observou-se o cenário econômico e social, no período de 2012 e 2019, por meio dos indicadores socioeconômicos selecionados – a exemplo do Produto Interno bruto (PIB), do Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), da taxa de desocupação, do número de empregados formais e informais – analisando o momento anterior e posterior a vigência de algumas das alterações nas leis trabalhistas, promovidas principalmente nos últimos cinco anos (entre 2015 e 2020) com intuito de “modernizar” a economia e “melhorar” o bem-estar da população brasileira.

Para tanto, este trabalho, baseou-se no método indutivo e em uma pesquisa quanto aos fins, exploratória e descritiva, e quanto aos meios, bibliográfica e documental; associada à análise de dados estatísticos socioeconômicos (PIB, IDH, taxa de desemprego e quantidade de trabalhadores formais e informais); para formar o conhecimento e promover uma reflexão sobre o tema.

A maior parte dos dados estatísticos, obtidos no período de 2012 a 2019, foram fornecidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), através de consulta ao Sistema IBGE de Recuperação Automática (SIDRA). Não obstante, alguns dados foram obtidos em outras fontes que abordavam o Direito Trabalhista e/ou os indicadores socioeconômicos, a exemplo do *site* do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD).

Cabe ressaltar que os dados apresentados (nas Tabelas e/ou nos Gráficos), em sua maioria, estão em termos de médias anuais, pois se observou que expor a realidade de um só trimestre (a coleta de dados pelo IBGE ocorre trimestralmente) não corresponderia a situação real do ano em questão. Inclusive uma análise prévia dos dados demonstrou que há significativas distinções nos valores quando se comparam trimestres diferentes do mesmo ano. Uma das justificativas seria a ocorrência, por exemplo, da sazonalidade de alguns fenômenos que levam ao aquecimento da economia e a um aumento na contratação de funcionários, principalmente no final do ano e próximo a grandes datas comemorativas.

Além disso, tomou-se por base o período de 2012 a 2019 (situação socioeconômica), para se observar a tendência governamental na composição de novas alterações no direito trabalhista e como essas alterações vieram a refletir na economia e no social nestes últimos anos – ocasião especialmente escolhida no intuito de se avaliar o momento antes, durante e posterior a grande reforma trabalhista de 2017.

Por fim, justifica-se a exclusão dos dados socioeconômicos do ano 2020 em virtude da influência danosa da pandemia, por Coronavírus 2019 (COVID-19), sobre os fenômenos econômicos e sociais compreendidos no período em questão. A pandemia proporcionou diversas alterações econômicas e comportamentais que, de forma negativa, influenciaram fortemente a economia e o comportamento social, criando situações atípicas que só aconteceriam nestas mesmas condições e por isso não corresponderia a um cenário adequado (padrão) ao estudo em questão.

2 BREVE HISTÓRICO DO DIREITO TRABALHISTA

Antes de adentrar especificamente na temática deste trabalho, sobre a necessidade (ou não) da precarização dos direitos trabalhista em virtude da melhora na economia brasileira, cabe observar a evolução histórica desses direitos, ressaltando alguns documentos, entidades e momentos históricos, a nível global e nacional; importantes à criação do Direito do Trabalho como o conhecemos hoje.

Inicialmente, observa-se que a exploração do trabalho humano existe desde o início dos tempos. Na antiguidade existiam os escravos, que trabalhavam para ter moradia e comida, e na idade média os servos que entregavam parte do que produziam aos seus senhores. Posteriormente surgem as corporações de ofício, em que pessoas se agrupavam de acordo com suas profissões. Todos esses sistemas de trabalho têm em comum, guardadas as proporções, a opressão das classes dos trabalhadores para a manutenção dos privilégios daqueles que possuíam os meios de produção.

A mudança no velho sistema de exploração acontece com advento da revolução industrial e do trabalho assalariado, período no qual surgiram os primórdios do direito trabalhista, visando à proteção dos trabalhadores – elo mais fraco na relação de trabalho. Isso porque, a burguesia, focando na lucratividade, oprimia demasiadamente o proletariado com jornadas excessivas de trabalhos, exploração de mulheres e de menores (mão de obra mais barata), acidentes de trabalho corriqueiros e baixos salários (SILVA, 2018).

Diante deste cenário, os trabalhadores passaram a reivindicar a formação de uma legislação protetiva de caráter regulatório sobre a segurança e higiene do trabalho; o trabalho do menor e da mulher; a jornada semanal de trabalho; a fixação de remunerações mínimas etc. Neste contexto de insatisfação, insurgem as associações dos trabalhadores, reconhecidas após o século XIX, com o objetivo de reivindicar os direitos e leis que os assegurassem. Desta forma, pode-se conceber a criação do Direito coletivo do Trabalho impulsionado por tais associações, seguido pelo Direito Individual do Trabalho. (SILVA, 2018).

Portanto, os direitos trabalhistas são fruto de intensos embates entre aqueles que detêm os meios de produção e aqueles que vendem sua mão-de-obra, sendo estes considerados o elo fraco da relação empregatícia.

Devido a essa hipossuficiência os Estados implementaram medidas legais, visando estabelecer um certo grau de equilíbrio nas relações empregatícias no intuito de

proteger os trabalhadores e conseqüentemente toda a cadeia produtiva e econômica, tendo em vista que os empregados, muitas vezes, também são os consumidores finais. Neste sentido, diversos são os documentos e dispositivos legais que deram origem às leis trabalhistas vigentes atualmente, por exemplo, pode-se mencionar: as constituições sociais, como a do México e a de Weimar (Alemã), ambas voltadas à implementação dos direitos sociais, dentre eles o do trabalho; e as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Também vários são os momentos históricos em que floresceram conquistas trabalhistas, como no período da Revolução Francesa (fim das corporações de ofício); pós primeira Guerra (Constituição de Weimar e OIT); e no caso do Brasil, a Era Vargas com a Constituição de 1934, a CLT e a criação da Justiça do Trabalho.

2.1 NO MUNDO

A nível mundial, importantes conquistas trabalhistas aconteceram especialmente durante a primeira Guerra Mundial e no período que se sucedeu. Esta época foi marcada pela crise econômica mundial, que perdurou, sobretudo, dentro dos países derrotados (Impérios Alemão e Austro-Húngaro, por exemplo), derivada da assinatura de tratados de rendição (espólios de guerra e indenizações aos países vitoriosos) e do capital gasto com a reconstrução das suas edificações e demais infraestruturas (públicas ou privadas) e reestruturação das condições básicas necessárias à sobrevivência da população alcançada pelas conseqüências nocivas dessa guerra.

2.1.1 Constituição Mexicana de 1917 e Constituição de Weimar (alemã) de 1919

A Constituição do México de 1917 foi a primeira a elencar os direitos sociais em conjunto com as liberdades individuais e os direitos políticos. Cabe ressaltar que tal visão social ocorreria no Continente europeu somente após 1919 (após a primeira Guerra) em virtude da promulgação da Constituição de Weimar. (ROBL FILHO, 2017).

Vários são os direitos trabalhistas dispostos nessa Constituição dentre eles podem ser citados: a limitação da jornada de trabalho, a idade mínima de admissão nos trabalhos industriais e a proibição do trabalho noturno de menores na indústria. Todavia, para Robl Filho (2017), a desmercantilização do trabalho deve ser a maior contribuição dessa Constituição, pois a partir desse conceito houve a proibição da equiparação do trabalho

humano a mercadorias comuns, significando que o valor do trabalho não poderia ser regulado pela regra da oferta e demanda. Além disso, a Constituição Mexicana implementou o princípio da igualdade real (substancial), no contrato de trabalho entre empregado e empregador, reconhecendo a desigualdade existente entre estes, devendo o Estado intervir na relação trabalhista a fim de impedir a exploração mercantil do trabalho, e conseqüentemente do indivíduo que o realiza.

Por sua vez, a Constituição de Weimar foi um marco para o regime social, sendo a primeira, na Europa, a incorporar os direitos fundamentais e sociais, constitucionalmente, e atribuir a proteção do cidadão ao Estado. Além disso, influenciada pela ideia da “democracia das massas” incorporou a classe dos trabalhadores ao Estado, concedendo-lhes voz nas decisões deste. No entanto, por não trazer mecanismos necessários à efetivação destes direitos em juízo, prejudicou sua eficácia, favorecendo o desrespeito desses direitos. (RODAS, 2019).

Não obstante, assim como a Constituição Mexicana de 1917, diversos direitos de dos trabalhadores estão dispostos na Constituição de Weimar, dentre eles o direito: à aposentadoria, em tema de servidor público (artigo 129); ao trabalho (artigos 157 e 162); a "um mínimo geral de direitos sociais" à classe operária (artigo 162); e ao seguro-desemprego (artigo 163, § 1º). Todavia, como mencionado, ressalta-se a ausência de dispositivos legais do direito processual constitucional, consistentes nos princípios básicos do devido processo legal e do juiz natural, que garantissem a efetivação dos direitos abrangidos por essa Carta Magna. (PINHEIRO, 2006).

2.1.2 Organização Internacional do Trabalho

Criada, no após a primeira Guerra mundial, durante a Conferência de Paz (Tratado de Versalhes), em 1919, a Organização Internacional do Trabalho nasceu com o objetivo de promover a justiça social (“não há paz universal duradoura sem justiça social”), respeitando os direitos humanos especialmente no âmbito trabalhista. Sua criação fundamentou-se no desenvolvimento de uma consciência na classe trabalhadora, que insatisfeita com a exploração e com a imposição de condições desumanas a classe operária, buscava melhores condições de vida desde a Revolução Industrial do século XVIII. (ALVARENGA, 2008).

Nessa linha de pensamento, a OIT funciona, para seus países-membros, como instituto norteador de políticas legislativas referentes aos diversos aspectos do trabalho,

adotando uma política de cooperação e de desenvolvimento social, permeada pelos sistemas jurídicos nacionais, no intuito do melhoramento das condições de trabalho, por meio de regulamentos protetivos aos trabalhadores e do reconhecimento internacional dos direitos humanos do trabalhador. Atualmente a OIT se encontra integrada, como agência, às Nações Unidas, possuindo estrutura formada por governos, por organizações sindicais e pelas patronais, que atuam no mesmo patamar, decidindo sobre normas internacionais mais benéficas aos trabalhadores que serão o conteúdo para a edição de suas convenções e recomendações. (ALVARENGA, 2008).

Neste contexto, observa-se que a forma de atuação da OIT se dá por meio da edição de normas internacionais do trabalho (convenções e recomendações), elaboradas por seus membros, durante as conferências internacionais do trabalho. Ainda, assevera-se que desde 1919, já foram adotadas 189 (cento e oitenta e nove) convenções e 205 (duzentos e cinco) recomendações, que servem como orientações, aos países membros, para a elaboração de políticas públicas e/ou legislativas nacionais referentes ao âmbito trabalhista.

2.2 NO BRASIL

O Direito do Trabalho brasileiro tem sua raiz histórica influenciada pelos ditames internacionais, inicialmente trazidos pelos imigrantes europeus, fruto das conquistas do proletariado sobre a dominação burguesa. Assim foi com o fim das corporações de ofício, determinado pela Constituição do Império do Brasil de 1824 (influenciada pela Revolução Francesa de 1789-1799), e com as políticas trabalhistas idealizadas na Era Vargas – influenciadas pela OIT e pela Constituição de Weimar. Não obstante, há registro de leis trabalhistas no Brasil, antes de 1930, que regulamentavam, por exemplo, o trabalho de menores; a organização de sindicatos rurais e urbanos; as férias etc. (CÊGA, 2012). Segundo Luz e Santin (2010), essa realidade viria a mudar drasticamente com a chegada do governo de Getúlio Vargas, no qual foram criados: o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (1930) e o Departamento Nacional do Trabalho (1931). Além disso, foram editadas: a Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934; a Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1937; a Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1946 e a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) em 1943.

Portanto, o governo de Getúlio Vargas, também denominado de “Era Vargas”, diga-se de passagem, contribuiu grandemente para o avanço e aperfeiçoamento do Direito do Trabalho no Brasil. Isso em um cenário em que o mundo vivenciava uma das maiores crises econômicas da história, provocada pelo *Crash* da bolsa de valores de Nova Iorque (1929), que deu início a grande depressão, e afetou desastrosamente não só a economia americana, como também, refletiu negativamente nas economias de diversos países no mundo, inclusive na brasileira. Assim, em meio a enorme crise econômica mundial, o governo brasileiro evoluiu o Direito do Trabalho ao montar uma nova estrutura para gerir as relações trabalhistas, aumentar o número de direitos existentes e reforçar normas que garantissem a sua efetivação e a sua proteção a nível constitucional e infraconstitucional.

2.2.1 Constituições Vargasistas: 1934, 1937 e 1946

A Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934 foi a primeira Constituição brasileira a tratar especificamente do Direito do Trabalho. Nela foi instituída a equiparação salarial; impedindo a distinção dos salários para uma mesma função por razões de estado civil, nacionalidade, sexo e idade. (LUZ e SANTIN, 2010; SOUSA, 2020).

Além disso, criou o salário mínimo e a assistência médica e sanitária ao trabalhador; determinou o limite de oito horas como jornada máxima de trabalho diário; instituiu o repouso semanal e as férias anuais remunerados; os menores de quatorze anos foram proibidos de trabalhar e estabeleceu a indenização paga ao trabalhador demitido sem justa causa. (LUZ e SANTIN, 2010; SOUSA, 2020).

Ainda, houve a autorização da formação de sindicatos, conferindo-lhes maior autonomia e liberdade, acolhendo a pluralidade sindical no texto constitucional. No entanto, os sindicatos só seriam reconhecidos quando autorizados pelo Ministério do Trabalho. Tal medida permitiu ao governo controlar as atividades sindicais e os transformar em uma forma de apoio ao governo varguista. (LUZ e SANTIN, 2010; SOUSA, 2020).

Por sua vez, a Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1937 aprofundou o modelo sindical oficial corporativista (defesa de direitos dos sindicalizados e contribuição sindical), inviabilizando a coexistência de qualquer outro sindicato com o sindicalismo oficial – princípio da unicidade sindical. (LUZ e SANTIN, 2010).

Sob a sua vigência, houve a instalação da Justiça do Trabalho, ainda no âmbito do Ministério do Trabalho e não do Poder Judiciário. No entanto, segundo Luz e Santin (2010) a grande contribuição ao Direito do Trabalho, no período de vigência desta Constituição, foi a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho em 1943.

A inclusão da Justiça do Trabalho como órgão do Poder Judiciário, só viria a ocorrer na Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1946. Nela houve a conciliação da liberdade de iniciativa com a valorização do trabalho humano em que o trabalho deve conferir, ao indivíduo, uma existência digna. Neste momento, o trabalho passou a ser considerado uma obrigação e uma necessidade social, devido aos reflexos positivos que origina para toda a sociedade. (LUZ e SANTIN, 2010).

Ademais, o texto constitucional de 1946, trouxe outros direitos trabalhistas como: estabilidade ao trabalhador rural; assistência aos desempregados; obrigatoriedade de seguro pelo empregador contra acidentes do trabalho; reconhecimento do direito de greve; fixação de percentagens de empregados brasileiros nos serviços públicos dados em concessão e nos estabelecimentos de determinados ramos do comércio e da indústria; e a participação nos lucros. (LUZ e SANTIN, 2010).

2.2.2 Consolidação das Leis do Trabalho

A Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 (CLT) foi promulgada no Governo de Getúlio Vargas, através do Decreto lei nº 5.452 de 1943, em meio a um cenário de declínio econômico, oriundo da recessão na economia norte-americana, em virtude do crash da bolsa de valores de Nova Iorque, em 1929. Por suas características, tornou-se um marco para o direito do trabalho nacional, pois além de reunir, em um único diploma normativo, as diversas leis esparsas; de crescimento desordenado e específicas para cada profissão; trouxe diversas inovações ao direito trabalhista – traduzindo-se como um verdadeiro código. (NASCIMENTO, 2003).

Neste contexto, a CLT promoveu a evolução do ordenamento jurídico, que era aplicado sobre as relações coletivas de trabalho; a organização de legislações esparsas e a facilitação da consulta jurídica. Além disso, a partir dela, surgiu a despersonalização da figura do empregador, que culminou com a adoção da teoria contratualista para a CLT; e o contrato-realidade, inspirado no seu artigo 442 da "o contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso correspondente à relação de emprego"; o que representou verdadeiras inovações para a época. (LUZ e SANTIN, 2010).

Do ponto de vista norteador, a CLT define conceitos e princípios, importantes para a determinação e a manutenção da relação de emprego. A exemplo de conceitos tem-se o de empregador; o de empregado e o de serviço – artigos 2º, 3º e 4º, respectivamente; estando configurada a relação de emprego quando ambos estão presentes em conjunto como os elementos de caracterização, a saber: alteridade (o empregador recebe os frutos do serviço desempenhado pelo empregado), a subordinação (o empregado está subordinado ao empregador) a pessoalidade (o contrato de trabalho é personalíssimo em relação ao empregado), a onerosidade (o empregado deve ser remunerado por seu trabalho) e a não eventualidade (o trabalho deve ter caráter contínuo).

Como princípios, tem-se, por exemplo, o da proteção (aplicação de interpretações e normas que favoreçam o empregado, assim como manutenção das vantagens já conquistadas); o da irrenunciabilidade de direito (os direitos do trabalhador são irrenunciáveis e mesmo que o trabalhador os renuncie, ainda poderá reclamá-los na justiça); o da continuidade da relação de emprego (salvo os contratos por prazo determinado, haverá continuidade da relação/contrato de emprego); o da primazia da realidade (os fatos prevalecem sobre os documentos, cláusulas contratuais e demais provas apresentadas pelas partes, podendo favorecer ou não o empregado); o da inalterabilidade contratual lesiva (artigo art. 468 da CLT: “As alterações contratuais só serão lícitas se feitas por mútuo consenso e desde que não causem prejuízo direto ou indireto ao trabalhador”) e o da intangibilidade salarial (desdobramento do artigo 7º, VI da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988) em que prevalece a irredutibilidade do salário do empregado, salvo por meio de convenção ou acordo coletivos, pelos quais a redução será de forma temporária e acompanhada pela diminuição na jornada de trabalho. (VILHENA, 2014).

Ainda, a CLT prescreve direitos e obrigações aos empregados e aos empregadores a ela subordinada. A exemplo do cumprimento de jornada de trabalho (em caráter não eventual) pelo empregado e a contraprestação (salário) pelo serviço prestado a cargo do empregador (artigo 3º da CLT); bem como a subordinação do empregado as demandas do empregador, desde que tais condutas sejam legais e típicas das funções para as quais aquele foi contratado. Do mesmo modo, além do salário, o empregador é obrigado a custear vários outros encargos a exemplo de parte da contribuição previdenciário do empregado, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), das férias (e o terço adicional) etc.

Além disso, institui o direito processual do trabalho, fornecendo um caminho jurídico à busca e à garantia dos direitos no seu artigo 763: “O processo da Justiça do Trabalho, no que concerne aos dissídios individuais e coletivos e à aplicação de penalidades, reger-se-á, em todo o território nacional, pelas normas estabelecidas neste Título.” Prevendo inclusive o caminho que deve ser tomado quando a CLT não abordar determinada matéria, a exemplo do seu artigo 769: “Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.”

Por fim, observa-se que a CLT surgiu e se manteve como um diploma normativo que regula as relações trabalhistas urbanas, rurais, individuais e coletivas; protege o trabalhador, reconhecendo sua condição de hipossuficiência deste na relação empregatícia; coibi as relações trabalhistas abusivas, comuns antes da sua promulgação; e garante condições mínimas de trabalho, necessárias à garantia da dignidade humana defendida pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

2.2.3 Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

O Direito do Trabalho foi formalmente incorporado à Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, estando presente expressamente em alguns artigos e implicitamente através de alguns princípios constitucionais.

Deste modo, em seu artigo 7º e incisos, foram elencados os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais e outros que visem à melhoria de sua condição social. A exemplo do Seguro Desemprego e do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. Por sua vez, no parágrafo único, do mesmo artigo, estão dispostos os direitos assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos que por disposição constitucional se apresentam em menor quantidade – quando comparados com aqueles garantidos aos demais empregados comuns.

No artigo 8º, estabeleceu-se a liberdade sindical e de associação profissional, sem que haja autorização do Estado, impedindo inclusive a intervenção deste em sua organização. Além disso, garantiu-se a unicidade sindical; atribui-se aos sindicatos a defesa dos direitos e interesses dos seus membros perante o setor privado e público, administrativo e judicial; e protegeu-se a representação sindical ao proibir a demissão, sem justa causa, do empregado sindicalizado que for candidato ou eleito para o cargo de representante sindical, ainda que na condição de suplente.

Já o artigo 9º dispõe sobre direito de greve, elencando as atividades essenciais e prevendo a responsabilização legal por abusos cometidos pelo movimento grevista. Cabe ressaltar que o direito aqui previsto abrangeu apenas os trabalhadores do setor privado, todavia, analogicamente foi estendido aos servidores públicos.

Em virtude do exposto, percebe-se que o Direito do Trabalho pode ser considerado ramo do Direito que de certa forma contribui para a inclusão social e, portanto, vincula-se intimamente a alguns princípios constitucionais, por exemplo, o da dignidade da pessoa humana e o da igualdade, artigos primeiro e quinto, respectivamente, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Pelo princípio da dignidade da pessoa humana o artigo 170 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 prescreve que a ordem econômica é “fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existências dignas”; ou seja, o trabalho deve ser valorizado e garantir ao indivíduo uma existência digna. Já pelo princípio da igualdade, mais especificamente o subprincípio derivado dele, a equidade, o Direito do Trabalho estabelece normas que protegem o lado hipossuficiente na relação emprego (o trabalhador) e igualam os empregados aos empregadores em suas semelhanças ao passo que os distanciam por suas diferenças (a exemplo do poder econômico), permitindo que haja um maior equilíbrio entre as partes (quando há litígios entre aqueles) e que a decisão judicial seja a mais justa possível. A própria Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu artigo 7º, incisos XXX e XXXI, funda-se no princípio da igualdade (isonomia) para garantir que haja equiparação salarial entre aqueles que exerçam as mesmas funções e não haja discriminação (princípio da não discriminação) para aqueles considerados deficientes.

3 INDICADORES SOCIOECONÔMICOS

Os indicadores socioeconômicos são dados, em regra estatísticos, utilizados para exprimir quantitativamente um conceito social ou econômico, revelando informações sobre aspectos específicos da sociedade. São usados para fins de pesquisa ou com objetivo de formular, monitorar e/ou avaliar programas e políticas públicas.

Os indicadores podem ser do tipo simples, quando se referem a apenas um dado social ou econômico (educação, saúde ou renda) ou compostos (sintéticos), quando são construídos pelo conjunto de um ou mais indicadores diferentes, referidos à mesma ou a distintas dimensões da realidade social, como ocorre com o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) – formado por indicadores de saúde, renda e educação. (FRACOLLI *et al.*, 2009).

O IDH é um indicador socioeconômico e tem por objetivo fornecer um contraponto ao Produto Interno Bruto (PIB) *per capita*, que considera apenas a dimensão econômica do desenvolvimento, constituindo-se como uma medida geral e sintética do desenvolvimento humano. Embora amplie a perspectiva sobre o desenvolvimento humano, não abrange todos os aspectos de desenvolvimento, não pode ser tido como uma representação da "felicidade" das pessoas, nem como indicador do “melhor lugar no mundo para se viver”. (BRASIL, 2020).

Assim como o IDH, outros indicadores também são reconhecidos como socioeconômicos a exemplo do Índice dos desequilíbrios regionais de Williamson, do PIB *per capita*, do Índice de Gini, da Taxa de mortalidade infantil, da Esperança de vida ao nascer e da média de anos de estudo. Todos eles podem ser fornecidos por entidades, governamentais ou não, a exemplo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) e do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD). (SILVA, 2009).

Além dos indicadores mencionados, outros detêm grande importância no direcionamento das políticas econômicas e sociais, influenciando inclusive a alteração de leis e a edição medidas de provisórias, dentre outras normas. Como exemplo, tem-se a taxa de desocupação (desemprego); o número absoluto de desocupados (desempregados), de trabalhadores formais e de informais; e o Produto Interno Bruto. Esses indicadores são constantemente utilizados na mídia como justificativa para a adoção de medidas populares ou impopulares de cunho social e/ou econômico.

A taxa de desemprego, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), corresponde “a porcentagem de pessoas na força de trabalho que estão desempregadas”. Ela é obtida a partir dos dados fornecidos pela Pesquisa Nacional de Amostras por Domicílio Contínua (PNADC). Já o número de desocupados é o somatório daqueles que possuem idade para trabalhar (acima de 14 anos) e não estão trabalhando, mas estão disponíveis para o trabalho. Deste modo, por exemplo, a dona de casa e o estudante (estritos) estão fora da força de trabalho, ao passo que um empreendedor (aquele com negócio próprio) é considerado como ocupado, portanto, em ambos os casos, não podem ser considerados como desempregados.

O trabalho formal corresponde àquele que é registrado por meio da carteira de trabalho (assinada pelo empregador), em acordo com a legislação trabalhista vigente, conferindo ao empregado todos os benefícios correlatos a exemplo do FGTS.

Por sua vez, no trabalho informal, o empregado não está resguardado pelo registro na carteira de trabalho, estando suprimidos vários direitos, como, por exemplo, contribuição à seguridade social (necessária à aposentadoria), o recolhimento ao FGTS, o abono de férias etc. Interessante ressaltar que os autônomos, mesmo atuando na informalidade, por não serem considerados empregados, não integram o grupo dos empregados informais, mas sim, a categoria das pessoas que trabalham por conta própria.

Por fim, segundo o IBGE, o PIB “é a soma de todos os bens e serviços finais produzidos por um país, estado ou cidade, geralmente em um ano.” Todavia, não corresponde à riqueza existente em um país, sendo somente um “indicador de fluxo de novos bens e serviços finais produzidos durante um período.” Isso significa que se um país não produzir nada em um ano, o seu PIB será nulo.

4 RETROCESSO NOS DIREITOS TRABALHISTAS, NO BRASIL, NAS TRÊS ÚLTIMAS DÉCADAS

Os direitos trabalhistas sempre foram alvo dos governos, muitas vezes influenciados pelos empresários, e a edição de medidas que os mitiguem não se apresenta como novidade. Porém, nas três últimas décadas, os governantes têm demonstrado um empenho ainda maior em limitar ou mesmo extinguir vários desses direitos – conquistados a duras penas.

O ataque aos trabalhadores não se restringe ao setor privado, mas se estende ao setor público, estes, inclusive, já foram considerados como parasitas, pelo atual Ministro da Economia brasileira (Paulo Roberto Nunes Guedes), que no mesmo momento criticou o direito ao reajuste anual, à estabilidade e à “aposentadoria generosa” do funcionalismo público. (SILVEIRA, 2020).

Deste modo, os direitos dos trabalhadores vêm acumulando perdas constantes, seja no âmbito do Direito do Trabalho propriamente dito, seja no âmbito do Direito Previdenciário.

Neste contexto, no âmbito do Direito Previdenciário, por exemplo, pode-se citar, no ano de 1998: a substituição da aposentadoria por tempo de serviço pela por tempo de contribuição e a retirada da integralidade da aposentadoria. Já no ano de 2003 criou-se o teto para a aposentadoria do funcionalismo público e a contribuição previdenciária de onze por cento sobre a aposentadoria. Tais medidas tornaram mais difícil se aposentar e reduziram o valor do benefício.

Do ponto de vista trabalhista, segundo Campos (2015, p. 17 e 21), pode-se mencionar:

A Lei nº 8.949 de 1994 que permitiu a contratação de trabalho por meio de cooperativas profissionais, sem que haja a configuração do vínculo empregatício entre os cooperativados e a própria cooperativa; as Medidas Provisórias nº 1.053 de 1995 e nº 1.875-57 de 1999 que promoveram a desindexação salarial, impossibilitando o reajuste deste em virtude da variação dos índices de preços dos produtos; a Medida Provisória nº 1.620 de 1998 que revogou a norma que assegurava a vigência de convenções e acordos coletivos, até a edição de novo instrumento normativo (Lei nº 8.534 de 1992); a Lei nº 9.601 de 1998 que criou o contrato por tempo determinado, abrindo margem à contratação temporária de trabalhadores, reduzindo os encargos trabalhistas e o tempo do vínculo empregatício; a Emenda Complementar nº 28 de 2000 que limitou o prazo prescricional (alteração do XXIX do artigo 7º da Constituição Federal) para o trabalhador rural demandar seus direitos na Justiça do Trabalho e receberem, retroativamente, o lhes for devido; a Lei nº 11.196 de 2005 que permitiu a contratação de prestadores (pessoa jurídica unipessoal) de serviços intelectuais, sem vinculação empregatícia, entre prestadores e tomadores de serviço; a Lei nº 11.442 de 2007 que permitiu a contratação de prestadores (pessoa jurídica unipessoal) de serviços rodoviários de carga, sem vinculação empregatícia, entre prestadores e tomadores de serviço; a Lei nº 11.718 de 2008 que permitiu a contratação de trabalhador rural por pequeno prazo (prazo reduzido), sem que haja a anotação em sua carteira de trabalho. (CAMPOS, 2015, p. 17 e 21).

Diante do exposto, observa-se que a precarização dos direitos do trabalhador não é um fenômeno recente. Todavia, vem ganhando projeções alarmantes na última década, especialmente nos últimos seis anos (2015 a 2020), sempre sobre a premissa de recuperação/desenvolvimento econômico, manutenção de empregos e ajustes fiscais “essenciais para que o país não quebre”.

Neste contexto, no ano 2015, o Direito Trabalhista e o Direito Previdenciário brasileiro sofreram diversas modificações que desfavoreceram demasiadamente os trabalhadores e seus beneficiários. A Lei nº 13.134 de 2015, por exemplo, mexeu com o seguro-desemprego (seu artigo 1º alterou o artigo 3º da lei nº 7.998 de 1990), tornando sua concessão mais rigorosa, ao aumentar o período mínimo de trabalho (carência) de seis para doze meses – para a primeira solicitação.

Por sua vez, a Lei nº 13.189 de 2015 (conversão da Medida Provisória 680 de 2015), no intuito de favorecer a manutenção de empregos em momento de retração econômica, permitir a recuperação econômico-financeira das empresas, garantir a arrecadação fiscal e sustentar as contribuições para o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS); autorizou a redução salarial em até trinta por cento associada à redução na jornada de trabalho em igual valor, após acordo coletivo (firmado entre sindicato e empresa) de trabalho específico para adesão da empresa ao Programa Seguro-Emprego (PSE), conforme seu artigo 5º.

Embora não integre o Direito Trabalhista propriamente dito, alterações no âmbito do Direito Previdenciário também afetam os trabalhadores e/ou seus dependentes. Deste modo, a Lei nº 13.135 de 2015 (conversão da Medida Provisória 664 de 2014), através do seu artigo 3º, alterou a regra para a concessão da pensão por morte, estabeleceu por exemplo, um período de carência de vinte e quatro meses de contribuição para a previdência social ao segurado, além de exigir a comprovação de casamento ou união estável de no mínimo dois anos para o cônjuge. Além disso, reduziu a cota a ser paga para o cônjuge para cinquenta por cento do valor do benefício e mais dez por cento para cada adição de novo dependente. Entretanto, o ponto mais polêmico foi a criação de uma espécie de “classificação de beneficiários”, com base na sua expectativa de vida. Por meio dessa classificação o período de concessão passou a variar de três anos (para os menores de vinte e um anos) até vitaliciedade quando o beneficiário possuir quarenta e quatro anos completos.

Por fim, a aprovação do Projeto de Lei nº 4.330 de 2004, pela câmara dos deputados, possivelmente foi provavelmente o maior golpe, em 2015, aos trabalhadores brasileiros; pois versou sobre as regras para a terceirização do trabalho, prevendo inclusive a possibilidade de se terceirizar a atividade fim. (CAVALLINI, 2015).

Ao contrário de 2015, o ano de 2016, não teve alterações nas leis trabalhistas significativas, ficando apenas sujeito ao impacto dos efeitos das vigências das alterações promulgadas em 2015. Todavia, cabe ressaltar que, embora não se tenha modificações propriamente ditas no Direito do Trabalho, houve diversas discussões e propostas de alterações sobre este tema, a exemplo do Projeto de Lei nº 6.787 de 2016, de iniciativa do Poder Executivo, que promoveria profundas mudanças no Direito Trabalhista – por meio de alterações na Consolidação das Leis do Trabalho e na Lei nº 6.019 de 1974 que trata sobre o trabalho temporário.

Segundo Amorim (2016), o Projeto de Lei nº 6.787 de 2016, traria em seu escopo várias modificações nas leis trabalhistas atuais, algumas destas desfavoráveis aos trabalhadores, a saber:

O aumento da jornada de trabalho para até doze horas diárias e até quarenta e oito semanais (considerando as horas o limite de duas horas extras diárias); o deslocamento para o trabalho, mesmo em transporte fornecido pelo empregador, deixaria de ser considerado no cômputo da jornada de trabalho – desde que tal alteração fosse aprovada em acordo coletivo; o intervalo entre jornadas poderia ser negociado e o tempo reduzido, no entanto não inferior a trinta minutos; o acordo sindical poderia se sobrepor às leis trabalhistas em onze pontos específicos, que tratam sobre a jornada de trabalho e salário, mas não poderiam versar sobre normas que regulem a saúde, segurança e higiene do trabalho; o tempo do contrato temporário de trabalho poderão aumentar dos atuais noventa dias para cento e vinte dias, prorrogáveis por mais cento e vinte dias; o trabalho com jornada parcial passaria das atuais vinte e cinco horas semanais (proibidas as horas extras) para trinta horas semanais (sem horas extras) ou para vinte e seis horas semanais (com até seis horas extras) e dos até dezoito dias de férias (sem possibilidade de venda) para trinta dias (com possibilidade de venda de dez dias); a forma do trabalho remoto poderá ser definida por acordos coletivos. (AMORIM, 2016).

Diante do exposto, percebe-se que o papel do ano de 2016 foi o de aporte à grande reforma trabalhista que viria a acontecer em 2017, em que muitos pontos discutidos naquele ano viriam a ser formalmente implementados nessa reforma sem ou com poucas alterações.

Por sua vez, o ano de 2017 foi um marco, no qual ocorreu uma das maiores ondas de modificações nos direitos trabalhistas das últimas décadas. Neste ano, a nova política socioeconômica intensificou a precarização dos Direitos Trabalhistas, em especial, com a promulgação da reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467 de 2017), na qual alguns direitos foram perdidos, enquanto outros foram flexibilizados – ao passo de permitir, em alguns casos, que acordos individuais subjugassem a legislação – enfraquecendo a proteção e as garantias fornecidas ao trabalhador pelo ordenamento jurídico.

Contudo, essa tendência de precarização não é exclusiva do Brasil. De acordo com Krein *et al.* (2019, p. 225), as regras das relações de emprego no capitalismo atual são influenciadas pela globalização, pela reestruturação econômica e pelo neoliberalismo em que se busca, através de estratégias agressivas de exploração do trabalho, o aumento do capital sem que ocorra a ampliação da produção. Deste modo, não obstante as diferenças nos sistemas nacionais de regulação do trabalho e de proteção social entre os países, há grandes similaridades nas reformas trabalhistas implementadas, tanto em seu conteúdo quanto em suas justificativas. Como exemplo, tem-se:

Utilização de contratos atípicos que rebaixam os direitos do contrato padrão; flexibilização da forma de utilização do tempo de trabalho; alteração da remuneração do trabalho, quanto a forma de pagamento (mais variáveis) e quanto a política do salário mínimo; precarização das normas de segurança e saúde do trabalho; enfraquecimento fiscalização estatal para que haja o respeito à legislação trabalhista; descentralização das normas e redução do papel dos sindicatos; tendência ao padrão de regulação menos protetivo ao trabalho, conferindo ao empregador maior liberdade na determinação das condições de contratação, na utilização força de trabalho, bem como na remuneração desta. (KREIN *et al.*, 2019, p. 226).

Neste contexto, com a reforma trabalhista de 2017, várias medidas nocivas aos trabalhadores foram implementadas, com destaque para a terceirização de todas as atividades; a flexibilização de vários direitos, permitindo que o acordo individual submetesse a legislação trabalhista (salvo no caso de alguns direitos essenciais como salário e férias); a possibilidade do aumento da jornada de trabalho diária e da semanal (artigo 59-A); o trabalho intermitente (artigo 443, parágrafo 3º); algumas alterações processuais mitigaram a procura do Poder Judiciário para resolver questões trabalhistas e o teletrabalho (Capítulo II-A) sem regras bem estabelecidas – ficando a cargo do empregador e do empregado defini-las.

No entanto, para Lacaz (2019), o pior aspecto da reforma de 2017 é a possibilidade de terceirizar todas as atividades das empresas, sejam elas atividades meio ou atividades fim. Para o autor, a terceirização acarreta em redução salarial, maiores jornadas de trabalho, menor estabilidade e menos direitos trabalhistas. Inclusive, devido às condições geralmente precárias de trabalho, favorece a ocorrência de acidentes no ambiente de trabalho.

Inclusive, com a terceirização da atividade fim surgiu uma “brecha” na lei, fenômeno denominado, por Abilio (2019, p. 2), como “*Uberização* do trabalho”. Nele, há a troca do contrato empregatício comum pelo contrato de prestação de serviço por pessoa jurídica. Com isso, por vezes, o antigo funcionário é demitido e recontratado sob a forma de microempresa individual, formalizando um contrato sem vínculo empregatício, no qual o contratante deixa de se responsabilizar por uma série de garantias trabalhistas e encargos patronais, afetando inclusive a relação de hipossuficiência – presente na relação de trabalho em que há o vínculo empregatício. Ainda, essa nova forma de contratação gera maiores gastos ao “prestador de serviço” que terá que constituir uma microempresa para poder exercer seu trabalho, além de arcar com os riscos da atividade.

Outro ponto nocivo ao Direito do Trabalho foi a flexibilização dos direitos. Essa, associada ao fim da obrigatoriedade do pagamento da contribuição sindical (artigo 578

da Lei nº 13.467 de 2017) e à inexigência da presença obrigatória do sindicato na alteração de alguns pontos do contrato de trabalho (permitindo o acordo individual), promoveu um maior enfraquecimento da relação empregatícia, fortalecendo precarização dos direitos trabalhistas sob a premissa do negociado prevalece sobre o legislado.

Para Castro *et al.* (2019), com a flexibilização houve uma prevalência das convenções e acordos coletivos em detrimento da aplicação da lei (611-A e 611-B) que, associada a predisposição para uma relação trabalhista mais contratualista (maior liberdade à iniciativa das partes envolvidas), culminou com a deterioração do trabalho em nível estrutural, aumentando a vulnerabilidade do trabalhador e a sua exposição aos riscos para sua saúde, além de reduzir direitos e garantias trabalhistas, rebaixar os níveis salariais e aumentar as jornadas e a instabilidade no emprego.

Isso porque, na conjuntura econômica e social atual, os trabalhadores são considerados descartáveis e, portanto, sujeitam-se a condições por medo de não conseguir manter sua subsistência. Portanto, torna-se difícil imaginar uma relação empregatícia – na qual o acordo prevalece sobre a legislação e a participação sindical está cada vez mais enfraquecida e ausente – em que as partes (empregado e empregador) estariam em pé de igualdade para decidir sobre alterações no vínculo empregatício, posto que, considerando a “teoria de oferta e demanda”, o empregado é claramente o hipossuficiente na relação.

A questão da flexibilização também interferiu no âmbito processual trabalhista, reduzindo a presunção da verdade das alegações do trabalhador (e de suas testemunhas) e aumentando a necessidade de se diversificar o conjunto probatório. Associado a isso, as alterações nas regras processuais trouxeram alguns aspectos característicos do Direito Civil, a exemplo da litigância de má-fé (artigo 793-B da Lei nº 13.467 de 2017) e do pagamento dos honorários sucumbenciais (artigo 790-B, 791-A e seu parágrafo 4º da Lei nº 13.467 de 2017), para as ações referentes a reclamação trabalhista. Isso resultou na queda do número de demandas trabalhistas, pois abrandou a busca pelo judiciário, para resolução de litígios trabalhistas, pelo medo de sucumbir ou de ser multado.

Todavia, a reforma de 2017 não foi totalmente nociva. O teletrabalho (*home office*) e trabalho intermitente, por exemplo, são modelos de trabalho que, se tivessem uma regulamentação e uma fiscalização eficazes, trariam qualidade de vida e/ou aumento na oferta de emprego para os trabalhadores. No entanto, tornaram-se formas de burlar as leis trabalhistas.

O *home office*, por exemplo, por falta de uma legislação mais específica e abrangente; que contemplasse o modelo de jornada de trabalho, bem como

responsabilidade pela implantação da estrutura necessária a sua execução; permitiu que as empresas transferissem os custos da implementação da estação de trabalho (energia, internet, equipamentos etc.) aos funcionários, além de “possibilitar”, por falta de fiscalização, o surgimento de jornadas laborais superiores aos horários quando executadas presencialmente, inclusive adentrando em folgas e em horários de descanso interjornadas – quase sempre sem a compensação salarial equivalente.

Por sua vez, o trabalho intermitente foi encarado como uma forma de se pagar valores mensais abaixo do salário mínimo. A justificativa utilizada foi que o artigo 452-A da Lei nº 13.467 de 2017 assegura somente a proporcionalidade do valor da hora trabalhada em relação ao salário mínimo, não havendo previsão legal sobre o valor total do salário mensal. Além disso, tentou-se “evitar” ou “amenizar” os encargos patronais, a exemplo da contribuição previdenciária e as férias, tornando comum a complementação do valor da contribuição previdenciária, pelo empregado que ganhou (no mês) valor abaixo do salário mínimo, para que esta pudesse ser contabilizada no cálculo da aposentadoria.

Para se ter uma ideia do impacto negativo, na renda do trabalhador, do modelo de trabalho intermitente, aplicado pelas empresas, basta analisar os dados referentes ao mês de dezembro de 2018.

Neste período, segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE):

Onze por cento dos vínculos intermitentes não geraram atividade ou renda; quarenta por cento dos vínculos ativos até o final de 2018 não registraram nenhuma atividade no mês de dezembro; quarenta e três por cento dos vínculos que registraram alguma atividade obtiveram salário inferiores ao mínimo, sendo o valor médio em torno de R\$ 763,00 reais; os contratos intermitentes representaram apenas 0,13% do total de empregos formais e os vínculos, em média, duraram apenas cinco meses (dois meses de espera e três meses de trabalho efetivo). (CAVALLINI, 2020).

Isso demonstra como a realidade do trabalho intermitente ficou aquém das expectativas governamentais de geração de empregos formais e de melhoria na renda dos trabalhadores, mesmo com regras que claramente favorecem o empresariado.

Por fim, cabe um breve comentário sobre as mudanças quanto às horas trabalhadas, o tempo intrajornada e as horas *in itinere*. O artigo 59-A da Lei nº 13.467 de 2017 elevou o máximo de horas trabalhadas dentro de uma mesma jornada, ao estabelecer que o horário de trabalho poderia ser de doze horas seguidas, desde que seguidas por

trinta e seis horas ininterruptas de descanso. Além disso, possibilitou (inciso III do artigo 611-A da Lei nº 13.467 de 2017) que o descanso intrajornada fosse reduzido ao mínimo de trinta minutos. Por fim, extinguiu as horas *in itinere*, mesmo se o funcionário for conduzido por transporte fornecido pela empresa na qual trabalha – parágrafo 2º do artigo 58 da Lei nº 13.467 de 2017.

O ano de 2018 assemelhou-se ao experienciado em 2016, tornando-se um ano sem alterações significativas no Direito do Trabalho, mas que sofrem fortemente os efeitos da reforma editada no ano anterior.

Segundo Laporta (2018), após um ano da Lei nº 13.467 de 2017, as alterações legislativas realizadas não refletiram no desenvolvimento econômico e social esperado pelo governo. De modo geral, a expectativa de geração de empregos não foi atingida, as vagas criadas pelo trabalho intermitente ficaram aquém das esperadas e as demissões por acordo obtiveram baixa adesão. Além disso, o fim da contribuição sindical e o enfraquecimento do sindicato tornaram-se entraves à conclusão dos acordos e negociações coletivas.

Por fim, por medo de sucumbir na ação, muitos trabalhadores evitaram acionar o judiciário, em busca dos seus direitos, especialmente quando os pedidos envolviam dano moral. Com isso, houve uma grande retração no número de processos recebidos nas varas trabalhistas, passando de dois milhões (2.013.241) de reclamações, entre janeiro e setembro de 2017, para pouco mais de um milhão (1.287.208) de reclamações, no mesmo período em 2018, uma redução de aproximadamente trinta e seis por cento no número de processos. (BRASIL, 2018b).

Se o ano 2018 ficou marcado pela frustração das expectativas governamentais, a respeito das alterações promovidas pela grande reforma trabalhista de 2017, o ano de 2019 começaria com um duro golpe à proteção trabalhista: a extinção do Ministério do Trabalho. Tal ministério, criado em 1930, era considerado o guardião dos direitos dos trabalhadores e, por vezes, impedia as ingerências dos governos vigentes quanto à limitação de direitos e garantias, além de equilibrar a relação de direitos e deveres existente entre empregados e empregadores e de fiscalizar (em conjunto ao Ministério Público do Trabalho) o cumprimento das obrigações patronais, conferindo maior segurança aos trabalhadores. A sua extinção e incorporação aos Ministérios da Economia, da Cidadania e da Justiça e Segurança Pública foi um marco para o descaso com os direitos trabalhistas e demonstrou a falta de preocupação com as atividades por ele

desenvolvidas, atribuindo a estas um caráter subsidiário nos ministérios que as incorporaram.

Sem a proteção do Ministério do Trabalho, o governo vigente editou a Medida Provisória nº 905 de 2019, no intuito de flexibilizar ainda mais a legislação trabalhista, para estimular a contratação de jovens entre dezoito e vinte e nove anos, criando a denominada Carteira de Trabalho Verde e Amarela que, dentre outros aspectos, permitia: isenção de contribuição previdenciária (os vinte por cento) e das taxas pagas pelo empregador às entidades do Sistema S (Senai, Sesc, Sesi e Senac); redução (de quarenta por cento para vinte por cento) da multa do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, em caso de demissão sem justa causa; cobrança da contribuição previdenciária (de 7,5% a 8,14%) sobre o valor do seguro-desemprego, visando a amortização do valor perdido com a isenção dada aos empregadores; desconsideração do acidente, ocorrido no trajeto para o trabalho ou para a residência do trabalhador, como acidente de trabalho.

Essas medidas reduziram consideravelmente encargos incidentes sobre a remuneração, porém não resultaram no grande número de contratações esperadas pelo governo. Deste modo, as medidas tomadas no ano de 2019 novamente não resultaram nos ganhos, econômicos e sociais, esperados pelo governo e ainda por cima aprofundaram a ruína dos direitos trabalhistas.

Não obstante a precarização já existente, o ano de 2020 se mostrou como um dos períodos de maior retrocesso na história dos direitos trabalhistas, sendo marcado por um vasto número de ataques verbais, na mídia, aos trabalhadores (especialmente aos servidores públicos), bem como por uma série de alterações legislativas, especialmente por meio da edição de Medidas Provisórias (936 de 2020 e 927 de 2020), visando limitar/extinguir ainda mais direitos, levando a “formalização” de verdadeiros subempregos que em nada respeitam a dignidade da pessoa humana protegida pela Constituição.

Neste contexto, a Medida Provisória nº 936 de 2020 autorizou, em seu artigo 7º, a redução de jornada em conjunto com o salário (em 25%, 50% ou 70%), por até noventa dias, com a complementação salarial pelo Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (artigo 5º), até o valor a que o empregado teria direito pelo seguro desemprego (artigo 6º). Além disso, permitiu a suspensão do contrato de trabalho por até sessenta dias (artigo 8º). Essas medidas afetariam não só o vínculo empregatício vigente, como também as contribuições para a previdência e para o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. Posteriormente, a Medida Provisória nº 936 de 2020 foi convertida na Lei nº

14.020, de 6 de julho de 2020 (Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda).

Por sua vez, a Medida Provisória nº 927 de 2020 reforçou a tendência de flexibilização dos direitos trabalhistas, em seu artigo 2º, ao ratificar o posicionamento que o acordado (mesmo o acordo individual empregado e o empregador) submete o legislado, bem como os acordos e convenções coletivas. Ainda, trouxe em seu arcabouço uma série de medidas prejudiciais aos trabalhadores, a saber: validou a negociação entre patrão e empregado (acordo individual), sem a participação dos sindicatos (artigo 12); suspendeu as exigências administrativas em segurança e saúde do trabalho (artigo 15); possibilitou a contratação de banco de horas para até dezoito meses, de forma unilateral (artigo 14); autorizou o empregador a postergar as férias individuais de cada trabalhador, sem direito a negociação (artigo, 6º), suspender licenças não remuneradas ou férias dos profissionais da área da saúde e daquelas consideradas essenciais (artigo 7º) e adiar o pagamento do adicional de férias, até o fim do prazo da segunda parcela do décimo terceiro salário (artigo 8º).

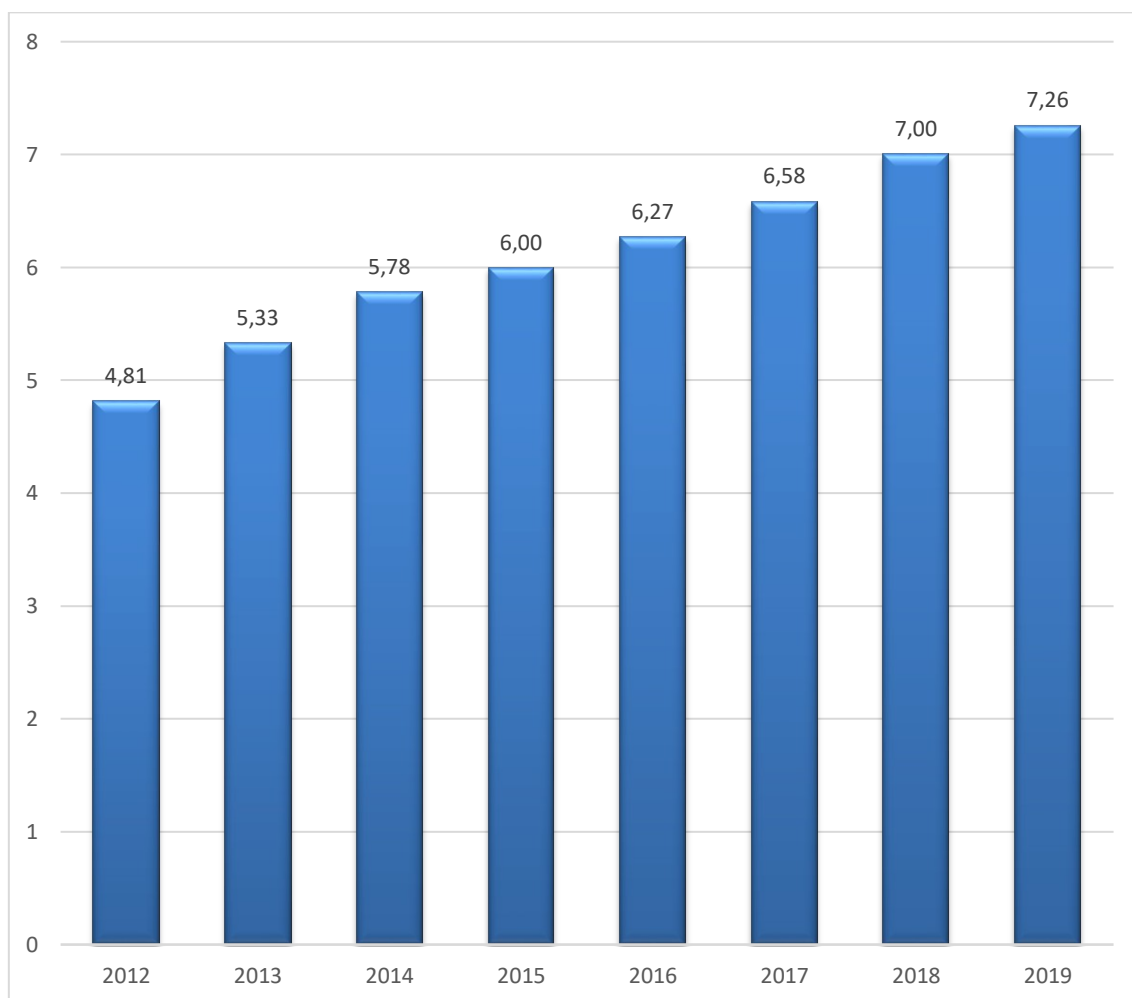
Essas medidas, segundo o governo, foram necessárias em virtude do enfrentamento do estado de calamidade pública provocado pela pandemia causada pelo Coronavírus 2019. Assim, no intuito de manter os empregos e reduzir o impacto financeiro nas empresas; amenizar o déficit econômico e reduzir os efeitos econômicos negativos proporcionados pelo isolamento social forçado – que levaram a queda no consumo de produtos e serviços – os direitos dos trabalhadores foram mais uma vez sacrificados e mais uma vez a “recuperação” econômica foi utilizada como justificativa para a deterioração dos direitos e relações trabalhistas.

5 COMPORTAMENTO SOCIOECONÔMICO BRASILEIRO NOS ÚLTIMOS ANOS (2012-2019)

Após a exposição das principais alterações trabalhistas, em desfavor dos trabalhadores, é interessante conhecer a conjuntura socioeconômica do período na qual vigoraram, analisando se o impacto que tais alterações provocaram na sociedade foi benéfico tanto à economia quanto ao social, em especial aos trabalhadores que tiveram seus direitos talhados.

Deste modo, o Gráfico 1 expõe a evolução do PIB nominal (aquele que considera as variações dos preços mediante a inflação ou deflação) do Brasil no período compreendido entre 2012 e 2019.

GRÁFICO 1 – EVOLUÇÃO DO PIB BRASILEIRO NO PERÍODO ENTRE 2012 E 2019 (EM TRILHÕES).



FONTE: Sistema IBGE de Recuperação Automática (2020).

De acordo com o Gráfico, observa-se que há um ligeiro aumento do PIB a cada ano. Todavia, segundo Oreiro (2017, p. 75 e 76), esse aumento foi considerado aquém das expectativas governamentais para o período e sofreu forte influência dos efeitos da crise financeira internacional de 2008 e da grande recessão brasileira de 2014, iniciando o colapso no ritmo do crescimento a partir do segundo trimestre de 2014.

Ainda, o comportamento econômico brasileiro, entre 2015 e 2016, apresentou desempenho distinto dos demais anos. Isso porque, considerando a variação em volume do PIB (que analisa o comportamento os principais agregados macroeconômicos como o produto, a renda e a despesa), percebeu-se que naqueles anos houve uma retração econômica (-3,5% em 2015 e -3,3% em 2016) fruto do aumento nas despesas para manter a economia, da queda nos investimentos externos e da redução no faturamento de setores como agropecuária, indústria e serviços (BRASIL, 2017, 2018a).

Neste contexto, observa-se que o desempenho dos setores econômicos e dos investimentos externos ditam as regras da economia brasileira, tendo as alterações legislativas, a exemplo das executadas no direito do trabalho, apenas caráter subsidiário – ao passo que apenas poderiam influenciar, por exemplo, uma tendência de mercado ou o posicionamento de um potencial investidor.

Portanto, considerando o impacto no setor econômico, uma reforma trabalhista teria um papel bem menor que uma reforma econômica ou mesmo tributária, por exemplo. Sobre esse aspecto, Krein *et al.* (2019, p. 226) chamou a atenção ao fato de que entre 2004 e 2014 houve forte criação de empregos e formalização dos contratos de trabalho sem que tivesse existido reforma trabalhista. Além disso, afirmou que, nesse mesmo período, a existência de uma estrutura legal e institucional em conjunto com políticas de estímulo ao consumo; contribuíram para a melhora dos indicadores de emprego, de formalização e de renda.

Ademais, mesmo se o Brasil tivesse uma economia forte, com valores elevados de PIB, não significaria necessariamente que haveria uma melhora significativa nos índices de desemprego, de renda ou nas formalizações de novos vínculos empregatícios. Na verdade, nem mesmo reformas e alterações legais poderiam garantir uma evolução positiva no quadro geral.

Um exemplo disso é descrito por Pochmann (2015). Em seu trabalho, evidenciou que tanto a elevação da taxa de desemprego quanto a redução do poder aquisitivo do trabalhador brasileiro, a partir de 2014, foram fortemente influenciados pelas políticas governamentais de ajuste econômico em virtude da recessão daquele ano. No entanto, nos

sete primeiros meses de 2015, o impacto negativo foi maior sobre a taxa de desemprego (elevação de 41,5%) que sobre o salário médio da população (queda de 4,7%). Isso originou uma maior competição pelos postos de trabalho, acentuou a queda nas rendas familiares e levou vários jovens em idade de trabalho (dezesseis anos) a postergar sua entrada no mercado, no intuito de elevar seu grau de escolaridade na tentativa de conseguir melhores condições de emprego.

Neste contexto, a Tabela 1 exibe um comparativo entre a população economicamente ativa (força de trabalho) e o número de desempregados (desocupados), evidenciando que na última década houve uma tendência ao aumento no número de desempregados.

TABELA 1 – COMPARATIVO ENTRE AS MÉDIAS ANUAIS DA FORÇA DE TRABALHO, DO NÚMERO DE DESOCUPADOS E DA TAXA DE DESOCUPAÇÃO NO PERÍODO ENTRE 2012 E 2019.

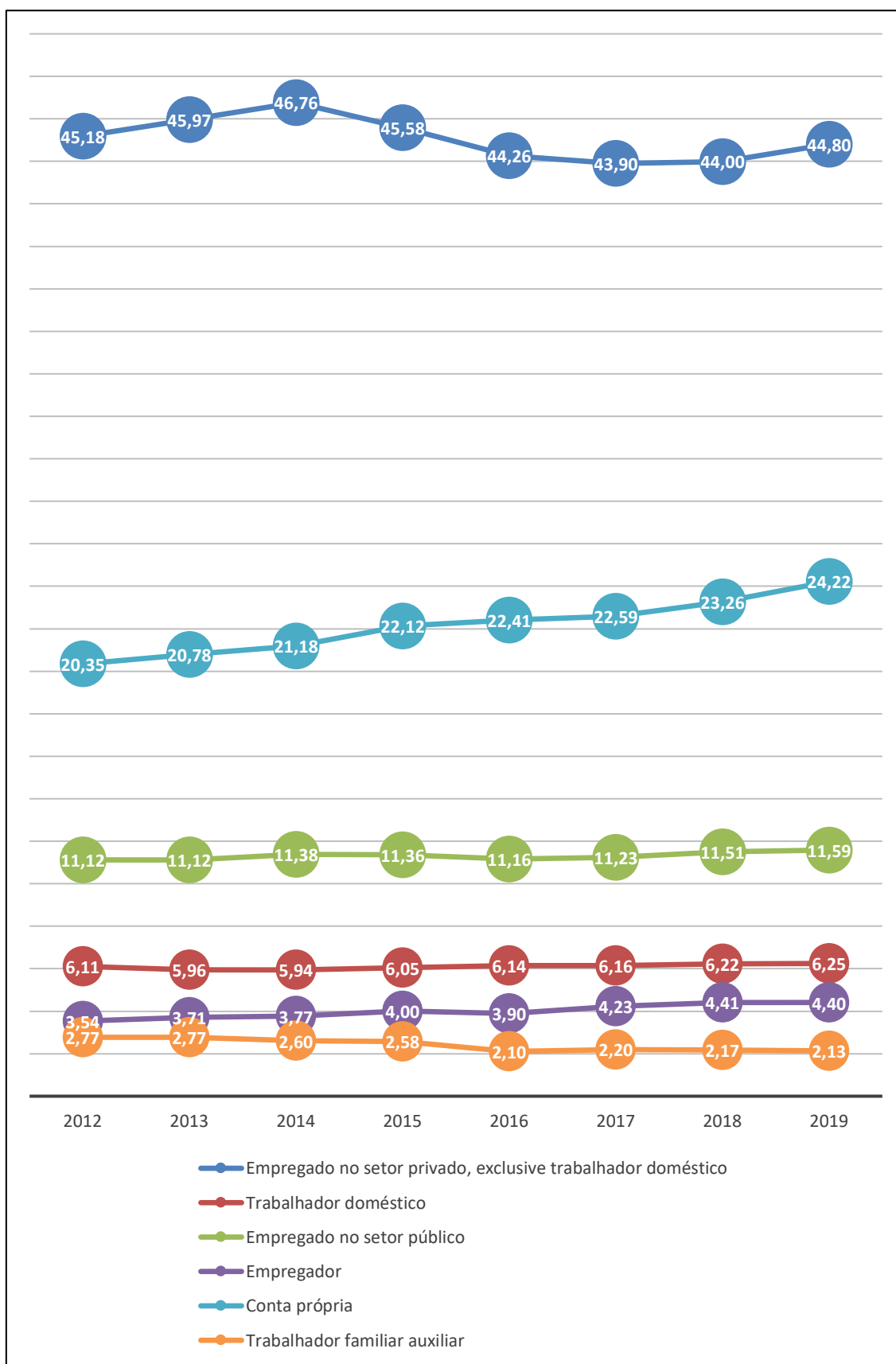
<i>Ano</i>	<i>Força de Trabalho (em milhões)</i>	<i>Desocupados (em milhões)</i>	<i>Taxa de Desocupação</i>
2012	96,12	7,06	7,35%
2013	97,23	6,92	7,13%
2014	98,34	6,70	6,83%
2015	100,22	8,53	8,50%
2016	101,67	11,70	11,50%
2017	103,47	13,18	12,73%
2018	104,36	12,79	12,25%
2019	105,96	12,58	11,88%

FONTE: Sistema IBGE de Recuperação Automática (2020).

Com base na Tabela 1, percebe-se que o número de desocupados tendeu a crescer no Brasil ano após ano, mesmo na vigência de várias alterações nas leis trabalhistas, refletindo que o mercado de trabalho, mesmo com a intervenção Estatal (executiva e legislativa) e com as novas formas de contrato de trabalho como o intermitente, ainda não comporta todo o contingente de trabalhadores disponíveis.

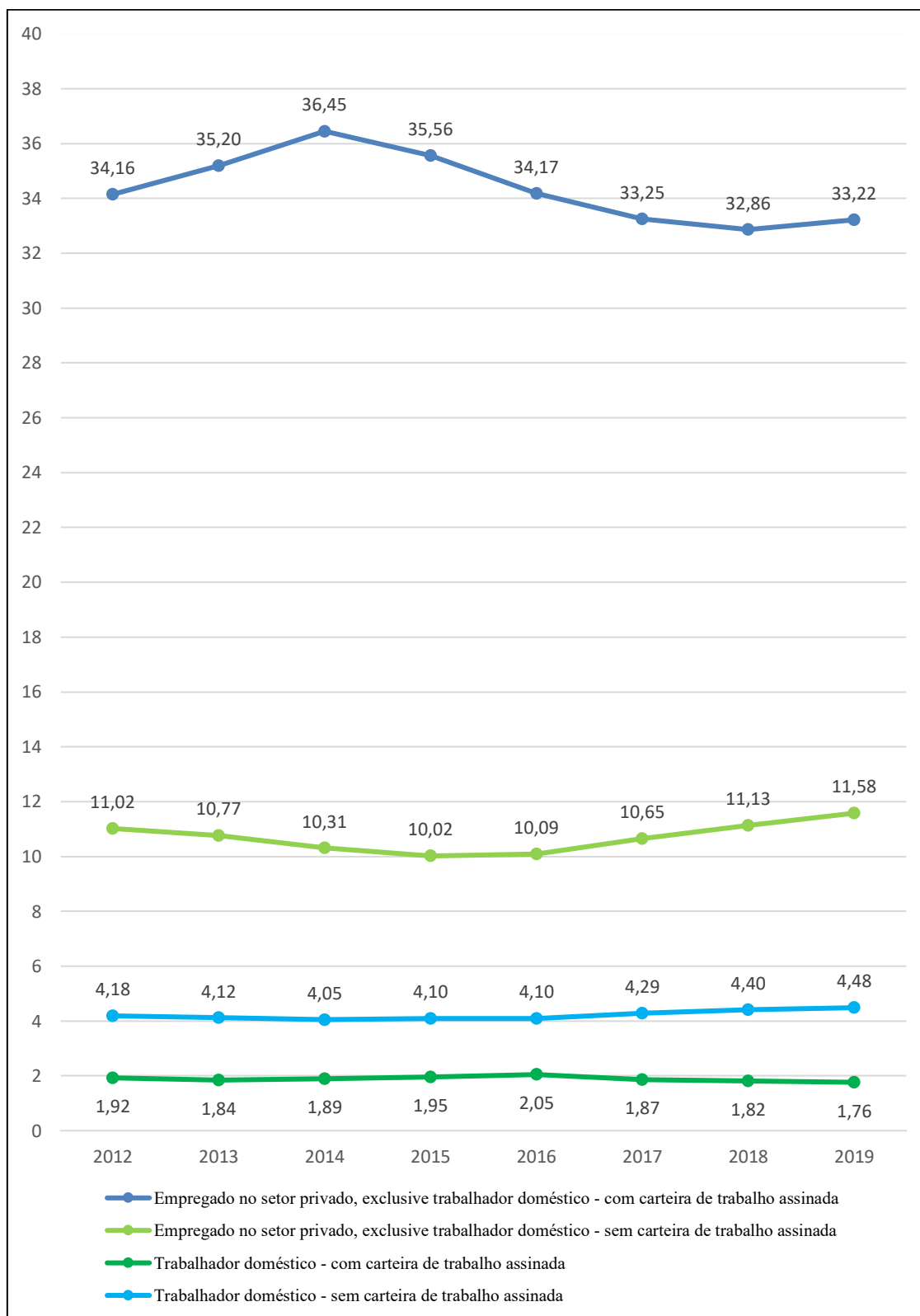
Além disso, o Brasil sofre com outro problema intimamente ligado ao mercado de trabalho – a informalidade. Os Gráficos 2 e 3 trazem dados sobre a forma de ocupação e a quantidade de formalizações de vínculos empregatícios, respectivamente, entre o período de 2012 e 2019.

GRÁFICO 2 – MÉDIA ANUAL (EM MILHÕES) EM RELAÇÃO À FORMA DE OCUPAÇÃO DA POPULAÇÃO BRASILEIRA ENTRE 2012 E 2019.



FONTE: Sistema IBGE de Recuperação Automática (2020).

GRÁFICO 3 – MÉDIA ANUAL (EM MILHÕES) EM RELAÇÃO AO NÚMERO DE FORMALIZAÇÕES DE VÍNCULOS EMPREGATÍCIOS (CARTEIRA DE TRABALHO) DA POPULAÇÃO BRASILEIRA ENTRE 2012 E 2019.



FONTE: Sistema IBGE de Recuperação Automática (2020).

Ainda, a partir da análise conjunta da Tabela 1 e do Gráfico 2, percebe-se que o número de desocupados se elevou, especialmente entre 2012 e 2017 (com uma fraca redução após 2017); enquanto que o número de empregados do setor privado (excluído o doméstico), salvo no período entre 2013 a 2015, vem sofrendo redução. Ou seja, pelo menos a princípio, essa situação contraria o pensamento de que a mitigação/flexibilização dos direitos trabalhistas se converteria em abertura de mais postos de trabalho formal no setor privado.

Inclusive, em uma análise mais atenta do Gráfico 2, percebe-se uma migração da população da categoria de empregado do setor privado para as de empregador, de empregado do setor público e principalmente para a de trabalhador por conta própria (especialmente quando o indivíduo não consegue um vínculo empregatício formal). Esse fenômeno evidencia que as ações governamentais, além de não aumentarem o número de empregos formais (no setor privado), ainda, direcionou a população para as outras formas de ocupação na busca por melhores condições de sobrevivência e ascensão social – a exemplo da estabilidade fornecida pelos cargos públicos e/ou da liberdade e dos lucros advindos com o empreendedorismo.

Aliás, nem mesmo as expectativas de ampliação do número de formalizações (regularização da carteira de trabalho) do vínculo empregatício, segundo o Gráfico 3, foram atendidas.

Com base no Gráfico 3, verifica-se que a formalização dos vínculos empregatícios vem caindo a cada ano. Nem mesmo o surgimento de novas leis, como a Lei nº 12.964 de 2014 que em seu arcabouço (artigo 1º, parágrafo 2º) obriga a anotação da data de admissão e da remuneração do empregado doméstico na Carteira de Trabalho sob pena de multa, foi suficiente para reverter o quadro geral. Pelo contrário, ao que parece, o maior rigor legal, quanto a obrigação dos registros na carteira de trabalho, gerou uma maior informalidade que enfraqueceu ainda mais as relações de trabalho, mitigou direitos trabalhistas e aumentou o abismo socioeconômico entre as classes mais abastadas (patrões) e as mais pobres (empregados).

No entanto, a queda no número de registros nas carteiras de trabalho não ficou restrita aos empregados domésticos. Muitos dos empregados do setor privado (excluindo os domésticos) também foram afetados, seja a pedido do próprio empregado no intuito de, por exemplo, burlar os critérios do seguro desemprego e continuar recebendo o auxílio, mesmo já tendo um novo vínculo empregatício; seja por imposição dos

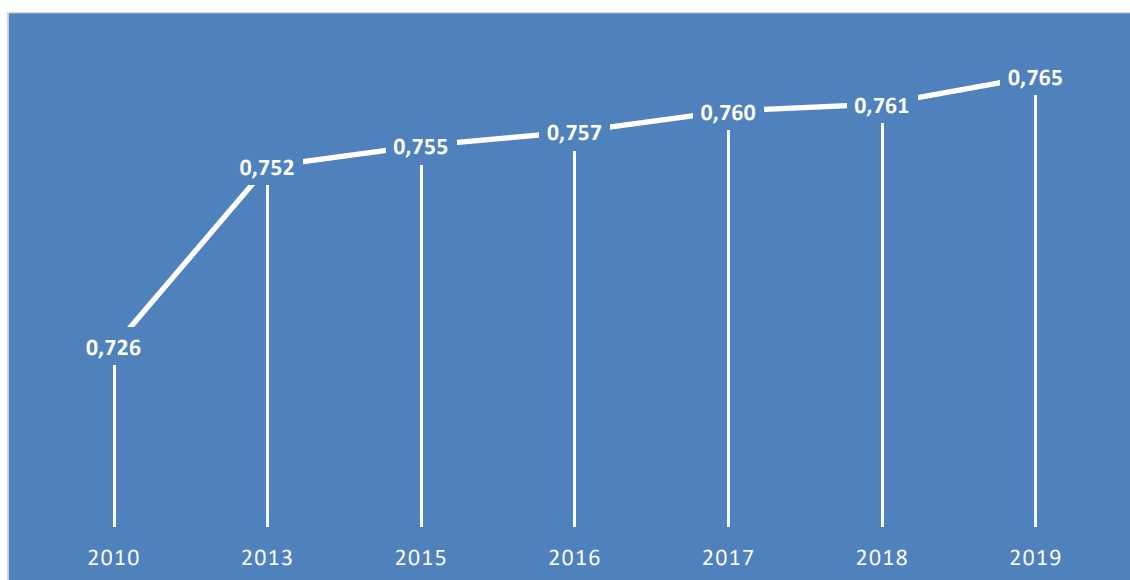
empregadores, para evitar o pagamento dos encargos vinculados a contratação dos funcionários, a exemplo dos trabalhistas, dos tributários e dos previdenciários.

Essa informalidade afeta não só as relações empregatícias, mas também toda a cadeia produtiva e tributária. Do ponto de vista tributário, o país arrecada menos impostos e, portanto, tem menos capital para ser investido nas diversas áreas sociais (saúde, educação, segurança etc.). Quanto a cadeia produtiva, a informalidade, por vezes, leva a condições de subemprego que pagam menores salários e não garantem a “estabilidade” da relação de trabalho formada, afetando assim o poder aquisitivo da população e consequentemente o mercado consumidor interno e a economia de maneira geral.

Logicamente, a estagnação econômica; o aumento do número de desempregados; a desvalorização da força de trabalho e a sua informalidade, contribuiriam, em conjunto a outros fatores, com as sucessivas quedas na posição do Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) brasileiro, que caiu cinco posições no *ranking* (de 79º para 84º, entre 189 países) em 2019 – ficando atrás de outros países sul-americanos como o Chile, a Argentina, o Uruguai e a Colômbia (JORDÃO, 2020).

Neste contexto, embora, de acordo com o Gráfico 4, o Brasil tenha acumulado pequenas elevações no seu IDH dos últimos dez anos, essas elevações não foram suficientes nem mesmo para manter sua posição, representando, quando se avalia o desempenho de diversos outros países (inclusive vários emergentes assim como o Brasil), uma relativa estagnação no desenvolvimento humano brasileiro.

GRÁFICO 4 – EVOLUÇÃO DO IDH DO BRASIL ENTRE 2010 E 2019.



FONTE: Relatório do Desenvolvimento Humano da PNUD (CONCEIÇÃO, 2019, 2020).

As elevações no IDH brasileiro vêm sendo influenciadas principalmente pela melhora na educação e na expectativa de vida. Todavia, quando se analisa o tema das desigualdades sociais o cenário se inverte. Em 2018, por exemplo, o Brasil foi o terceiro país sul-americano com maior queda no IDH (ficando atrás somente do Paraguai e da Bolívia) devido às desigualdades sociais, sendo o nono pior país na classificação mundial. Para se ter uma ideia do quão problemática é essa questão, o Brasil perderia vinte posições no *ranking* mundial, em 2019, se os índices de desigualdade social fossem incluídos no cálculo do IDH. (ONU, 2018; JORDÃO, 2020).

Portanto, a posição do Brasil no IDH muda quando é feita a correção, considerando a desigualdade na distribuição de renda pela população, através do índice de Gini (varia de zero, igualdade absoluta; a cem, desigualdade absoluta). Após tal correção, o Brasil se apresenta como um país altamente desigual. Isso se torna mais evidente ao se observar que, dentre cinquenta e três países com desenvolvimento humano alto, apenas o Brasil e mais três (Botswana, Santa Lucia e África do Sul) receberam índice de desigualdade superior a cinquenta. Ainda mais chocante é o fato de somente seis países (Moçambique, Lesoto, República Central Africana, Zâmbia, Namíbia e África do Sul) terem índice de desigualdade superior ao do Brasil. (ASSAD, 2020, p. 7).

Deste modo, considerando a tendência dos indicadores socioeconômicos avaliados (no período 2012 a 2019), não se vislumbrou uma evolução econômica e social significativa no Brasil que “justificasse” a edição de tantas medidas de ajuste (alterações nas leis trabalhistas) desfavoráveis aos trabalhadores. Inclusive, não se pôde determinar uma correlação inversamente proporcional entre a quantidade e alcance dos direitos trabalhistas, e a evolução socioeconômica.

No entanto, quando se avalia o impacto negativo que as desigualdades sociais (agravadas pelo desequilíbrio na distribuição de renda) infligem no IDH brasileiro, percebe-se a nocividade de tais medidas, especialmente sobre as classes sociais menos favorecidas – mais impactadas pelo processo de relativização ou extinção de direitos. Isso porque elas favoreceram a criação de subempregos que reduzem a possibilidade de ascensão social e a capacidade econômica da população, ao passo que também diminuem o capital disponível ao mercado consumidor interno. Ou seja, as reformas trabalhistas ou mesmo as previdenciárias, além de não cumprirem o papel que lhes foi designado, ainda reduziram direitos e garantias necessárias a sobrevivência e a preservação da dignidade da população brasileira em geral, afetando negativamente não só os indicadores sociais, como também a economia como um todo.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto percebe-se que a cultura exploratória, sobre a classe trabalhadora brasileira, é uma dura e permanente realidade. Inclusive aqueles que deveriam representar a população, os políticos, ainda continuam ligados a grandes empresários e defendendo seus privilégios, ao passo que reduzem ainda mais as garantias e os direitos trabalhistas.

As políticas governamentais de ajuste econômico ao invés de versarem sobre pontos como a reforma tributária, ou mesmo, sobre uma reestruturação econômica, são cada vez mais utilizadas como justificativas para se diminuir ainda mais os benefícios trabalhistas e previdenciários, colocando o trabalhador como “bode expiatório” em meio ao caos econômico – gerado pelas sucessivas más gestões, quase sempre voltadas a concessão de regalias à classe rica em detrimento à miséria dos mais pobres.

Sob a desculpa da modernização econômica, bem como da manutenção e melhora nas condições de emprego; muitos direitos foram sacrificados e pouco foi revertido em prol da classe trabalhadora, criando um cenário de muitas perdas e poucas conquistas, favorecendo o surgimento de subempregos, especialmente quando se evidencia um cenário em que o acordado entre as partes (claramente em condições desiguais) prevalece sobre o legislado.

Neste contexto, há um verdadeiro ciclo vicioso, no qual o trabalho é reduzido à condição de subemprego, gerando menores rendas. Menores rendas reduzem o poder aquisitivo do mercado consumidor interno (tão ou mais importante que o externo) e desacelera a economia, seja pela inadimplência, seja pela diminuição do consumo. Com o menor consumo e conseqüentemente menores receitas, as empresas amortizam as despesas através de demissões, informalidade (por vezes atrelada à sonegação fiscal) e diminuições salariais, aumentando o surgimento de subempregos. Tal ciclo, ainda pode atingir os negócios externos, podendo afetar os investimentos internacionais (devido a insegurança político-econômica gerada); o câmbio (desvalorização da moeda) e a concessão de créditos internacionais (muitas vezes utilizados para amenizar as dívidas públicas), por exemplo.

Apesar disso, a premissa do desenvolvimento econômico continua sendo o maior expoente dessa política de flexibilização e de precarização de direitos. Entretanto, é interessante observar que muitas das conquistas trabalhistas sobrevieram a grandes crises econômicas, a exemplo do após primeira Guerra (Constituição de Weimar e Organização

Internacional do Trabalho) e da grande crise americana de 1929 (Era Vargas), indicando que o caminho adotado atualmente diverge daquele historicamente seguido e que, pelo menos a princípio, culminou com o restabelecimento de grandes economias mundiais, a exemplo da norte-americana e da europeia.

Contudo, o Brasil segue na contramão com políticas de ajuste econômico e social (as alterações e reformas trabalhistas) que, no período observado, não acarretaram em melhora nas condições sociais ou na evolução da economia brasileira. Isso se pode ser comprovando pela tendência de declínio ou de estagnação que alguns dos indicadores socioeconômicos apresentaram, no período compreendido entre 2012 e 2019 – ou seja, do momento em que se tinha uma maior quantidade e alcance de direitos trabalhistas para um momento no qual prevalece a flexibilização e precarização de tais direitos.

Além disso, as políticas adotadas continuam a favorecer uma minoria de grandes empresários e um modelo de "empreendedorismo" fracassado que, sem qualquer estrutura, faz crescer o surgimento de negócios e de relações de trabalho sem qualquer registro, aumentando, por exemplo, a informalidade; a geração de subempregos e a sonegação de impostos.

Neste cenário, na melhor das hipóteses, pode-se dizer que as expectativas do governo foram traídas, pois a economia financeira resultante da diminuição dos encargos patronais, com a flexibilização e/ou extinção de regras trabalhistas, não foi revertida em novas contratações, mas tão somente resultou em maiores lucros para os empresários.

Deste modo, o mercado de trabalho permanece sem conseguir absorver a população economicamente ativa, especialmente aquela formada pelos novos trabalhadores – por vezes sem experiência. Nem o trabalho intermitente, que embora claramente favorece o empresariado e deprecia o trabalhador (mitigando direitos), deu um alívio ao crescente desemprego, pois criou pouquíssimos postos de trabalho – por vezes com contratos de espera que nunca viriam a se efetivar.

Ainda, o desempenho pouco significativo do Produto Interno Bruto (PIB), associado a uma constante desvalorização cambial e a fuga dos investidores externos, desacelerou a economia, dificultando ainda mais a criação de novos postos de trabalho.

Não obstante, mesmo que as políticas reformistas adotadas resultassem em melhora significativa na economia e no bem-estar social, a ideia de que tais medidas extremas são justificáveis pela manutenção do emprego ou da economia, seria inadmissível no estado democrático de direito que visa o bem-estar social – no qual o trabalho deve ser um meio de promover a dignidade humana dos indivíduos (como dispõe

o artigo 170 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988), ao passo que o Estado deve atuar como seu guardião.

Logo, a tese que a precarização dos direitos trabalhistas favoreceu o desenvolvimento socioeconômico brasileiro é incabível e, embora não tenha sido possível determinar uma correlação direta entre a precarização/flexibilização desses direitos e a estagnação econômica e social, pode-se ao menos evidenciar que as políticas de ajuste que vêm sendo implementadas contribuíram com o aumento das desigualdades sociais, influenciando negativamente vários dos indicadores socioeconômicos, a exemplo do Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) que mesmo tendo um pequeno aumento ano após ano, não apresenta desempenho suficiente para manter a posição do Brasil no ranking mundial, indicando que o mundo está se desenvolvendo, enquanto a evolução socioeconômica brasileiros permanece estagnada.

No entanto, o prejuízo não se limita apenas ao IDH, pois essas políticas, a princípio necessárias à reconstrução da economia, além de não promover os efeitos desejados, a exemplo do aumento do número de empregos associado a valorização do empregado, ainda contribuíram com a redução do poder aquisitivo do mercado consumidor interno, tanto em termos nominais (em decorrência dos baixíssimos salários) quanto em termo de poder aquisitivo (devido à desvalorização do salário pela inflação ou mesmo pela variação do câmbio), dificultando uma reconstrução econômica por enfraquecer o mercado consumidor interno.

Interessante ressaltar que outras medidas legais poderiam ser implementadas como a reforma tributária (especialmente reduzindo os impostos indiretos e concedendo isenções fiscais às empresas); reforma econômica (concedendo créditos e incentivando o desenvolvimento empresarial) ou mesmo a regulamentação e implementação do imposto sobre grandes fortunas (VII do artigo 153 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988) que inclusive levaria a uma redistribuição de renda, amenizando as desigualdades sociais e regionais (objetivo constitucional prescrito no inciso III do artigo 3º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988).

Porém, para se manter os benefícios de uma minoria, o governo adota medidas impopulares e ineficazes que perpetuam o ciclo de exploração, aumentando o abismo socioeconômico, no qual as desigualdades sociais só tendem a crescer, conduta que prejudica não só a população, mas também a economia. Logo, se no passado haviam os escravos do colonialismo, hoje, têm-se os escravos do capitalismo.

REFERÊNCIAS

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Revista Psicoperspectivas**, Valparaíso, v. 18, n. 3, p. 41-51, nov. 2019.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. A Organização Internacional do Trabalho e a proteção aos Direitos Humanos do trabalhador. **Revista Âmbito Jurídico**. 2008. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-52/a-organizacao-internacional-do-trabalho-e-a-protecao-aos-direitos-humanos-do-trabalhador/>>. Acessado em: 17/04/2020.

AMORIM, Felipe; ABE, Maria Carolina. Governo propõe reforma trabalhista; veja o que pode mudar nas regras atuais. **Economia UOL**. 2016. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2016/12/22/governo-propoe-reforma-trabalhista-veja-o-que-pode-mudar-nas-regras-atuais.htm?cmpid=copiaecola>>. Acessado em: 25/01/2021.

ASSAD, Leonor; MARIUZZO, Patricia. A desigualdade escondida nos índices. **Revista Ciência e Cultura**, São Paulo, v. 72, n. 1, p. 06-08, janeiro de 2020.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Diário Oficial da União**. Rio de Janeiro, 01 de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acessado em: 10/05/2020.

_____. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Em 2016, PIB chega a R\$ 6,3 trilhões e cai 3,3% em volume. **Agência de Notícias do IBGE**. 2018a. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/22936-em-2016-pib-chega-a-r-6-3-trilhoes-e-cai-3-3-em-volume>>. Acessado em: 04/02/2021.

_____. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). PIB cai 3,5% em 2015 e registra R\$ 6 trilhões. **Agência de Notícias do IBGE**. 2017. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/17902-pib-cai-3-5-em-2015-e-registra-r-6-trilhoes>>. Acessado em: 04/02/2021.

_____. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Sistema IBGE de Recuperação Automática (SIDRA). **SIDRA IBGE**. 2020. Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/pesquisa/pnadct/tabelas>>. Acessado em: 15/05/2020.

_____. Lei nº 13.134, de 16 de junho de 2015. Altera as Leis nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, que regula o Programa do Seguro-Desemprego e o Abono Salarial e institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), nº 10.779, de 25 de novembro de 2003, que dispõe sobre o seguro-desemprego para o pescador artesanal, e nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social; revoga dispositivos da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e as Leis nº 7.859, de 25 de outubro de 1989, e no 8.900, de 30 de junho de 1994; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, 17 de junho de 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113134.htm>. Acessado em: 20/01/2021.

_____. Lei nº 13.135, de 17 de junho de 2015. Altera as Leis nº 8.213, de 24 de julho de 1991, nº 10.876, de 2 de junho de 2004, nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e nº 10.666, de 8 de maio de 2003, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, 18 de junho de 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113135.htm>. Acessado em: 19/01/2021.

_____. Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015. Institui o Programa Seguro-Emprego - PSE. **Diário Oficial da União**. Brasília, 20 de novembro de 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/113189.htm>. Acessado em: 18/01/2021.

_____. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**. Brasília, 14 de julho de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acessado em: 26/01/2021.

_____. Medida Provisória nº 905, de 11 de novembro de 2019. Institui o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, altera a legislação trabalhista, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 12 de novembro de 2019. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv905.htm>. Acessado: 10/05/2020.

_____. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 22 de março de 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm>. Acessado em: 10/05/2020.

_____. Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1º de abril de 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm>. Acessado em: 10/05/2020.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Primeiro ano da reforma trabalhista: efeitos. **TST JUS**. 2018b. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/primeiro-ano-da-reforma-trabalhista-efeitos>. Acessado em: 28/01/2021.

CAMPOS, André Gambier. Breve histórico das mudanças na regulação do trabalho no Brasil. **IPEA**. Rio de Janeiro. 2015. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3513/1/td_2024.pdf>. Acessado em: 23/04/2020.

CASTRO, Maria Cristina Drumond *et al.* Precarização e flexibilização do trabalho no Brasil. **Brazilian Journal of Development**, Curitiba, v. 5, n. 12, p. 29688-29703, dezembro de 2019.

CAVALLINI, Marta. Entenda o projeto de lei da terceirização aprovado na Câmara. **G1/Economia**. 2015. Disponível em: <<http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2015/04/entenda-o-projeto-de-lei-da-terceirizacao-que-sera-votado.html>>. Acessado em: 24/01/2021.

_____. Trabalho intermitente pagou em média menos de um salário mínimo em 2018, mostra Dieese. **G1/Economia**. 2020. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/01/24/trabalho-intermitente-pagou-em-media-menos-de-um-salario-minimo-em-2018-mostra-dieese.ghtml>>. Acessado em: 06/02/2021.

CÊGA, Anderson; GUILHERME, Tavares. História do Direito do Trabalho. **Revista Científica Eletrônica do Curso de Direito**. Ano I, nº 1, 2012.

CONCEIÇÃO, Pedro *et al.* **Relatório do Desenvolvimento Humano de 2019**. Nova Iorque: Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), 2019. Disponível em: <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2019_pt.pdf>. Acessado em: 10/02/2021.

_____. **Relatório do Desenvolvimento Humano de 2020**. Nova Iorque: Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), 2020. Disponível em: <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2020_pt.pdf>. Acessado em: 10/02/2021.

FRACOLLI, Lislaine Aparecida *et al.* A utilização de indicadores sociais na operacionalização do modelo de Vigilância da Saúde. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 43, n. 1, p. 168-177, Mar. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342009000100022&lng=en&nrm=iso>. Acessado em: 20/04/2020.

JORDÃO, Rogério. Brasil cai 5 posições no ranking do IDH; quando considerada a desigualdade, cai 20. **Brasil de Fato**. 2020. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2020/12/15/brasil-cai-5-posicoes-no-ranking-do-idh-quando-considerada-a-desigualdade-cai-20#:~:text=O%20Brasil%20caiu%20cinco%20posi%C3%A7%C3%B5es,base%20em%20dados%20de%202019>>. Acessado em: 13/01/2021.

KREIN, José Dari *et al.* As Reformas Trabalhistas: promessas e impactos na vida de quem trabalha. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 225-229, agosto de 2019.

LACAZ, Francisco Antonio de Castro. A (Contra) Reforma Trabalhista: lei 13.467/2017, um descalabro para a Saúde dos Trabalhadores. **Revista Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 24, n. 3, p. 680, março de 2019.

LAPORTA, Taís. Reforma trabalhista completa 1 ano; veja os principais efeitos. **G1**. 2018. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2018/11/11/reforma-trabalhista-completa-1-ano-veja-os-principais-efeitos.ghtml>>. Acessado em: 28/01/2021.

LUZ, Alex Faverzani da; SANTIN, Janaína Rigo. As relações de trabalho e sua regulamentação no Brasil a partir da revolução de 1930. **Revista História**, Franca, v. 29, n. 2, p. 268-278, Dec. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-90742010000200015&lng=en&nrm=iso>. Acessado em: 17/04/2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito: relações individuais e coletivas do trabalho**. 18. ed. rev., e atual, São Paulo: Saraiva, 2003.

OREIRO, José Luis. A grande recessão brasileira: diagnóstico e uma agenda de política econômica. **Jornal Estudos Avançados**, São Paulo, v. 31, n. 89, p. 75-88, abril de 2017.

Organização das Nações Unidas (ONU). Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD). Brasil mantém tendência de avanço no desenvolvimento humano, mas desigualdades persistem. **PNUD Brasil**. 2018. Disponível em: <<https://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/presscenter/articles/2018/brasil-mantem-tendencia-de-avanco-no-desenvolvimento-humano--mas.html#:~:text=Brasil%20mant%C3%A9m%20tend%C3%Aancia%20de%20avan%C3%A7o%20no%20desenvolvimento%20humano%2C%20mas%20desigualdades%20persistem,-Foto%3A%20Nilvane%20Machado&text=A%20conclus%C3%A3o%20tem%20como%20base,para%20o%20Desenvolvimento%20>>. Acessado em: 10/03/2021.

_____. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD). O que é o IDH? **PNUD Brasil**. 2020. Disponível em: <<https://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/idh0/conceitos/o-que-e-o-idh.html>>. Acessado Em: 13/05/2020.

PINHEIRO, Maria Cláudia Bucchianeri. A Constituição de Weimar e os direitos fundamentais sociais. **ConJur**. 2006. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/9014/a-constituicao-de-weimar-e-os-direitos-fundamentais-sociais/>>. Acessado em: 15/04/2020.

POCHMANN, Marcio. Ajuste econômico e desemprego recente no Brasil metropolitano. **Jornal Estudos Avançados**, São Paulo, v. 29, n. 85, p. 7-19, dezembro de 2015.

ROBL FILHO, Ilton Norberto. Constituição mexicana de 1917 e os avanços dos direitos sociais no Brasil. **Revista Cuestiones Constitucionales**, México, n. 36, p. 361-363, jun. 2017. Disponível em: <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932017000100361&lng=es&nrm=iso>. Acessado em: 15/04/2020.

RODAS, Sérgio. Constituição alemã de Weimar inovou ao estabelecer direitos sociais. **ConJur**, 2019. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2019-ago-06/constituicao-weimar-inovou-estabelecer-direitos-sociais/>>. Acessado em: 15/04/2020.

SILVA, Paula Jaeger. Evolução histórica do Direito do Trabalho. **Revista Páginas de Direito**. 2018. Disponível em: <<https://www.paginasdedireito.com.br/index.php/artigos/384-artigos-out-2018/7832-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho>>. Acessado em: 15/04/2020.

SILVA, Sylvio Bandeira de Mello e; SILVA, Barbara-Christine Nentwig; SILVA, Maina Pirajá. Organização social e indicadores socioeconômicos no Brasil: um estudo exploratório. **Caderno CRH**, Salvador, v. 22, n. 57, p. 617-633, 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792009000300013&lng=en&nrm=iso>. Acessado em: 20/04/2020.

SILVEIRA, Daniel. Paulo Guedes compara funcionário público a 'parasita' ao defender reforma administrativa. **G1**. 2020. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/02/07/paulo-guedes-compara-funcionario-publico-a-parasita-ao-defender-reforma-administrativa.ghtml>>. Acessado em: 23/04/2020.

SOUSA, Rainer Gonçalves. Constituição de 1934. **Mundo Educação**. 2020. Disponível em: <<https://mundoeducacao.uol.com.br/historiadobrasil/constituicao-1934.htm>>. Acessado em: 08/05/2020.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro. Princípios de direito. Princípios jurídicos. Direito do trabalho. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**, n. 19-20, p. 29-49, fev. 2014. ISSN 1984-1841. Disponível em: <<https://revista.direito.ufmg.br/index.php/revista/article/view/1083/1016>>. Acessado em: 28/05/2020.