

ANÁLISE ECONÔMICA DO DIREITO DO TRABALHO APÓS A REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA DE 2017: PROMESSAS E REALIDADE

ECONOMIC ANALYSIS OF LABOR LAW AFTER THE
2017 BRAZILIAN LABOR REFORM: PROMISES AND
REALITY

ANÁLISIS ECONÓMICA DEL DERECHO LABORAL TRAS
LA REFORMA LABORAL BRASILEÑA 2017: PROMESAS Y
REALIDAD

SUMÁRIO:

Introdução; 1. Os direitos sociais do trabalhador e a regulação do trabalho brasileiro a partir da lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista); 2. Análise econômica do direito ao trabalho como escopo às mudanças legislativas; 3. Promessas e realidade do mercado de trabalho brasileiro pós reforma trabalhista; Considerações finais; Referências.

RESUMO:

O artigo apresenta as nuances da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) e novas legislações que alteraram o Direito do Trabalho desde a vigência da reforma publicada em julho de 2017. Discute a partir da Análise Econômica do Direito sobre como as medidas que flexibilizaram os contratos de trabalho, as quais enfraqueceram a atuação sindical e afetaram o acesso do trabalhador ao Judiciário. Demonstra a tentativa econômica do governo atual em buscar o desenvolvimento empresarial a partir da percepção de que as normas do trabalho são consideradas como

Como citar este artigo:
CALIXTO, Eduardo,
MAIA, Katy. Análise
econômica do direito
do trabalho após a
reforma trabalhista
brasileira de 2017:
promessas e realidade.
Argumenta Journal
Law, Jacarezinho – PR,
Brasil, n. 37, 2022,
p. 481-516

Data da submissão:
10/05/2020

Data da aprovação:
20/06/2022

custo. Discute princípios econômicos como o da racionalidade e com base na concepção keynesiana defende que outros fatores influenciam o crescimento econômico de um Estado. Por meio do método hipotético-dedutivo e a partir dos recentes dados da PNAD Contínua e pareceres do IPEA, destaca os índices de redução do desemprego e informalidade a partir da vigência da reforma trabalhista, não atingindo de forma significativa as promessas que embasaram as novas regulamentações.

ABSTRACT:

The article presents the nuances of Law 13.467/2017 (Labor Reform) and new laws that have changed the Labor Law since the validity of the reform published in July 2017. It discusses from the Economic Analysis of Law on how the measures that made labor contracts more flexible, which weakened the trade union performance and affected the worker's access to the Judiciary. It demonstrates the current government's economic attempt to seek business development from the perception that labor standards are considered as cost. It discusses economic principles such as rationality and based on the Keynesian conception argues that other factors influence the economic growth of a state. Through the hypothetical-deductive method and from the recent data of the Continuous PNAD and opinions of the IPEA, it highlights the rates of reduction of unemployment and informality from the not significantly reaching the promises that underpinned the new regulations.

RESUMEN:

El artículo presenta los matices de la Ley 13.467/2017 (Reforma Laboral) y nuevas legislaciones que modificaron el Derecho del Trabajo desde la vigencia de la reforma publicada en julio de 2017. Discute a partir del Análisis Económico del Derecho sobre cómo las medidas que flexibilizaron los contratos de trabajo, las cuales debilitaron la actuación sindical y afectaron el acceso del trabajador al Poder Judicial. Demuestra el intento económico del gobierno actual de buscar el desarrollo empresarial a partir de la percepción de que las normas del trabajo son consideradas como costo. Discute principios económicos como el de la racionalidad y con base en la concepción keynesiana sostiene que otros factores influyen en el crecimiento económico de un Estado. Por medio del **método** hipoté-

tico-dedutivo y a partir de los recientes datos de la PNAD Continua y dictámenes del IPEA, destaca los índices de reducción del desempleo e informalidad a partir de la vigencia de la reforma laboral, no alcanzando de forma significativa las promesas que fundamentan las nuevas regulaciones

PALAVRAS-CHAVE:

Análise Econômica da Reforma Trabalhista; Direito do Trabalho; Proibição de Retrocesso Social; Desemprego e Informalidade.

KEYWORDS:

Economic Analysis of Labor Reform; Labor law; Prohibition of Social Withdrawal; Unemployment and Informality.

PALABRAS LLAVE:

Análisis Económica de la Reforma Laboral; Derecho del Trabajo; Prohibición de Retroceso Social; Desempleo e Informalidad.

INTRODUÇÃO

Em 13 de julho de 2017, a Lei 13.467 de 2017, também conhecida como Reforma Trabalhista foi aprovada pelo Congresso Nacional e entrou em vigor em 11 de novembro do mesmo ano, alterando cerca de 100 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), entre eles dispositivos de ordem material e processual.

Os legisladores da época propagavam argumentos de uma suposta obsolescência da CLT e entraves no desenvolvimento econômico das empresas para justificar sua alteração. Assim, a nova lei surgiu como a salvação para oportunizar novos empregos e reduzir os supostos custos empresariais no país.

Passados mais de dois anos da Reforma, a promessa de novos postos de trabalho e maior desenvolvimento econômico não foi alcançada de forma significativa, pelo menos não dentro das projeções almejadas pelo governo vigente até então.

Novamente, novos embates acerca dos direitos sociais e a necessidade de novas regulações para melhor competitividade das empresas e do

Estado brasileiro em âmbito internacional surgiram, servindo inclusive para propagar e aprovar a Proposta de Emenda da Constituição n. 6 de 2019, denominada Reforma da Previdência.

No trilhar dos anos e entre o último e o atual governo novas discussões sobre medidas legislativas para flexibilizar as relações de trabalho continuaram nas agendas econômicas governamentais.

Seja com a Lei n. 13.874, de 20 de setembro de 2019, denominada Lei da Liberdade Econômica ou mais recentemente com a Medida Provisória n. 905 de 2019, também denominada como “MP do Contrato Verde e Amarelo”, assim como com a Reforma Trabalhista promulgada, os discursos econômicos que almejam uma maior empregabilidade e geração de oportunidades foram mantidos.

A partir disto, o presente trabalho irá investigar se as alterações normativas relacionadas às novas modalidades, a partir da Lei 13.467 até atualmente, alcançaram os efeitos pretendidos e, mais importante ainda, como as relações de trabalho estão se comportando.

O artigo será dividido em três seções. Analisará, em primeiro lugar, a regulação do trabalho a partir da Reforma Trabalhista, sob a ótica dos direitos sociais da Constituição de 1988, destacando as alterações legislativas controversas que sustentaram as novas leis (enfraquecimento dos sindicatos, prevalência do negociado sobre o legislado, contratos de trabalho precários e outros), como também, novos pontos trazidos pelas novas leis proferidas e como tais dispositivos caminham na contramão do trabalho enquanto objeto de emancipação social e do seu valor na economia de um Estado, confrontando-os com a história sobre essa relação e a importância constitucional dada a sua proteção, inclusive diante do Princípio da Proibição de Retrocesso Social.

Em um segundo momento, a pesquisa buscará discorrer o cerne dos argumentos econômicos que se pautam na narrativa do direito do trabalho como desincentivo ou mesmo como fator de redução de postos de trabalho, apontando os argumentos e controvérsias verificadas e pesquisadas. Para isto, se vale do instituto da Análise Econômica do Direito, tanto pelo viés econômico e social, destacando que as normas do trabalho não se colocam contra as empresas ou contra o capitalismo. Para tanto, aponta-se, dentro da perspectiva econômica brasileira e das considerações da teoria keynesiana sobre trabalho e renda, que existem instrumentos que

possibilitam ao capital o crescimento econômico sem negligenciar pela via legislativa as relações empregatícias.

Na terceira seção, a partir dos dados analisados junto a PNAD Contínua, IBGE e IPEA, almeja-se demonstrar que as promessas que embasaram a implementação da reforma trabalhista, especificamente a redução do desemprego e o aumento da formalização não foram alcançadas de forma significativa. Embora em determinadas regiões o quadro de desocupados tenha reduzido, tal redução não corresponde a postos de trabalho efetivos ou por período integral, muito em decorrência das novas formas de contratação possibilitadas pelas novas leis.

Para traçar este caminho a pesquisa utilizará o método hipotético-dedutivo, sobretudo por meio de pesquisas bibliográficas, valendo-se da doutrina do Direito do Trabalho, da Economia, do Direito Econômico e dos significativos dados da economia brasileira, para melhor compreensão e estudo dos níveis de emprego.

A pesquisa também se valerá das bases de dados apresentadas pela PNADC, do IBGE e pareceres do IPEA, e ainda, mediante consulta da legislação brasileira em âmbito constitucional e infraconstitucional.

1. OS DIREITOS SOCIAIS DO TRABALHADOR E A REGULAÇÃO DO TRABALHO BRASILEIRO A PARTIR DA LEI 13.467/2017 (REFORMA TRABALHISTA)

Se passado mais de dois anos da aprovação e *vacatio legis* da Lei 13.467/2017, também denominada Reforma Trabalhista, os debates acerca de seus objetivos e incongruências ainda permanecem em âmbito teórico e prático no mundo do trabalho.

A partir disto, as novas mudanças trazidas instigam os profissionais e acadêmicos do Direito e da Economia a refletir sobre os principais pontos que foram afetados com as novas alterações, proporcionando-lhes argumentos favoráveis e contrários ao desenvolvimento econômico e social.

Partindo do pressuposto de que a Lei 13.467/2017 afetou o Direito do Trabalho em três aspectos principais, quais sejam: a “supressão de direitos; impactos (enfraquecimento) nas negociações coletivas e limitações à atuação do Poder Judiciário, e ainda, considerando-se a instrumentalidade do Direito Processual do Trabalho” (FARIA e TOSTES, 2018, p. 17), a presente seção pretende discorrer sobre como a regulação do trabalho

brasileiro, a partir da Reforma Trabalhista, inclusive com as novas Medidas Provisórias e Decretos, não coadunam com os valores sociais do trabalho, da inclusão social e os princípios constitucionais e trabalhistas vigentes em âmbito interno e internacional.

O governo do então presidente Michel Temer, responsável pela aprovação da reforma trabalhista de 2017, optou por seguir um modelo de desenvolvimento para o país em que os trabalhadores são baseados no menor custo do trabalho, todavia, o tal modelo já veio presente em medidas legislativas brasileiras desde o início da globalização e internacionalização do capital em terras brasileiras na década de 1990.

Partindo desta premissa, o Direito e a Justiça do Trabalho foram eleitos como obstáculos ao desenvolvimento econômico do país e à geração de emprego e renda, sendo que a lei, aprovada a toque de caixa, sustentou-se na prevalência do negociado sobre o legislado, na fragilização das entidades sindicais, na terceirização irrestrita e não responsabilização das empresas que atuam em cadeia (grupo econômico), como também, na “redução da porosidade do trabalho com a adoção de contratos temporários, intermitentes e jornadas de trabalho flexíveis, e a limitação da atuação da Justiça do Trabalho” (MARTINS; FERES e BELUZZI, 2017, p. 150).

E ainda, as alterações advindas pela Lei 13.467/2017 englobaram os meios de solução de conflitos através da homologação de acordo extrajudicial, impactos no acesso à justiça por meio da condenação do beneficiário da justiça gratuita ao pagamento de custas e honorários sucumbenciais.

No tocante a prevalência do negociado sobre o legislado, na tentativa de atribuir maior autonomia da vontade aos entes coletivos no estabelecimento de normas de regulação do trabalho, a reforma trabalhista buscou possibilitar que as entidades sindicais transigissem por meio de convenções ou acordos coletivos melhores condições de trabalho. Porém, com a nova interpretação dada à vedação da ultratividade dos instrumentos normativos somada a revogação da contribuição sindical obrigatória, viu-se um enfraquecimento das negociações coletivas e da atuação sindical como um todo.

A ultratividade do instrumento coletivo pode ser entendida como a utilização de uma convenção ou acordo coletivo, já revogada ou sem

eficácia, até que a nova norma coletiva venha a incidir no caso concreto podendo ser irrestrita, limitada pelo prazo e/ou limitada por revogação (DELGADO, 2019, p. 1674-1675). Contudo, o legislador trabalhista, por meio do artigo 614, § 3º, da CLT vedou tal instituto, inviabilizando a permanência dos direitos estabelecidos em acordos e convenções coletivas até que novos instrumentos coletivos sejam celebrados.

Sem tal garantia, os sindicatos obreiros e os trabalhadores ficam mais vulneráveis nas negociações com os interesses dos empregadores, enfraquecendo importante mecanismo de contenção da pressão patronal no período de negociação das normas no momento de repactuação dos instrumentos coletivos.

Igualmente, o enfraquecimento dos sindicatos também se deu com a facultatividade da contribuição sindical obrigatória, com a possibilidade de negociação direta do empregado com o empregador em determinadas situações (acordos de compensação de jornada e banco de horas, por exemplo), além da possibilidade de dispensa coletiva, independentemente de autorização sindical e a desnecessidade de assistência sindical nas rescisões individuais dos contratos de trabalho (MARTINS *et al.*, 2017, p. 152).

Embora o modelo sindical brasileiro, que limita a liberdade de associação e mantém o modelo de unicidade sindical mereça críticas, principalmente no que se refere à representatividade, ainda que a reforma tenha possibilitado a instituição das comissões de empregados para melhor representação e melhor entendimento com os empregadores¹, não há como negar que a nova lei enfraqueceu as atribuições dos sindicatos e a capacidade de intervenção em situações que possam ofender os direitos dos trabalhadores, sob o argumento de priorizar a autonomia da vontade ou de uma maior flexibilidade dos contratos.

E ainda, há quem sustente que a lei apontou critérios objetivos sobre os assuntos que podem ser objetos de acordo, como no caso do rol do artigo 611-A, da CLT, e quais os objetos são ilícitos de negociação em convenção coletiva ou de acordo coletivo na forma dos incisos do artigo 611-B, dos quais não podem ser negociados.

A regulação da jornada de trabalho e tempos de descanso também foram alteradas, de modo que a Lei 13.467/2017 promoveu a remoção do tempo não produtivo, seja pela introdução no ordenamento jurídico do

contrato intermitente, como também, pela retirada do instituto das horas *in itinere*, que eram computadas como jornada de trabalho o tempo despendido no trajeto casa-trabalho e trabalho-casa, dadas as devidas observações².

Acerca da relação ao tempo de trabalho, houve alterações sobre as formas de compensação de jornada, a exemplo da compensação de jornada de forma individual, por escrito ou até de forma tácita, sem haver a previsão em convenção ou acordo coletivo, conforme disposto no artigo 59, parágrafos 5º e 6º, da CLT.

Merece destaque também a nova regulação trazida pelo artigo 59-A, que faculta “às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso”. Neste ponto, a chamada “jornada 12x36” poderá ser pactuada em atividade de risco sem licença prévia do Ministério do Trabalho (PASQUALETO; FELLICIANO, 2019, p. 212).

O legislador na intenção de relativizar o caráter protecionista do contrato de trabalho, tentou dar maior autonomia à vontade das partes, como nas tendências de diminuição dos períodos de descanso, “seja ela quantitativa, como no caso do intervalo intrajornada a ser reduzido de uma hora para trinta minutos, ou qualitativa, como no caso da repartição do período de férias em três períodos” (PASQUALETO; FELICIANO, 2019, p. 212).

O objetivo da lei, além de flexibilizar as regras relativas às normas de saúde e segurança que envolvem temas como períodos de descanso e férias, consiste em intensificar a produtividade do trabalho, remunerando apenas as horas efetivamente dedicadas ao trabalho. Sob este aspecto, a lei de 2017 impôs o controverso contrato de trabalho intermitente, com previsão nos artigos 443, *caput* e § 3º e artigo 452-A, ambos da CLT.

O artigo 443, *caput*, da CLT dispõe que “o contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente”, este último por sua vez definido no parágrafo 3º como um contrato de trabalho em que “a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade do empregado e do empregador”,

excepcionando os aeronautas que são regidos por legislação própria.

A fundamentação utilizada à época para regulamentação dessa nova modalidade baseava-se na necessidade de retirar da informalidade os trabalhadores que prestavam serviços eventuais, o famoso “bico”, sem que eles fossem enquadrados nos requisitos para configuração do vínculo empregatício, gerando assim, novos postos de trabalho (PASQUALETO; FELICIANO, 2019, p. 212).

Todavia, nova regulação foi implementada pela Medida Provisória (MP) n. 808/2017, trazendo alterações na regulamentação do contrato de trabalho intermitente. Porém, como a referida MP não foi convertida em lei e, caducando posteriormente, manteve-se a integralidade dos dispositivos introduzidos e alterados pela Lei 13.467/2017 na CLT.

As formalidades desse novo modelo contratual³ demonstram que o contrato intermitente transfere ao empregado os riscos do negócio, não havendo a necessidade de convocação para a prestação de serviços o empregado não será remunerado, além de que sua remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional, recolhimentos previdenciários e depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, serão recolhidos com base nos valores pagos no período mensal.

O contrato intermitente atualmente é objeto de críticas e de debates acerca das incongruências e incompatibilidades com dispositivos constitucionais e legais, sendo que não oferece “qualquer garantia mínima de subsistência, sem remuneração dos períodos de inatividade, que podem durar horas, dias, semanas ou meses, conforme a exclusiva necessidade de demanda por mão de obra das empresas e interesses do capital” (MARTINS *et al.*, 2017, p. 153).

Sem a pretensão de esgotar os temas alterados pela reforma trabalhista, a presente seção tenta refletir sobre os riscos trilhados pela Lei 13.467/2017 e a partir da ampliação sem limites da terceirização não seria diferente.

Durante muito tempo a terceirização era regulamentada pela Súmula n. 256 (cancelada em 2003) e Súmula 331 do TST, a qual, em aspectos gerais, permitia apenas a terceirização das chamadas “atividade-meio” da empresa tomadora.

Em conjunto com a Lei 13.467/2017 foi dado seguimento à contra-

tação de trabalhadores não temporários por meio de empresa interposta, regulamentada pela nova Lei n. 13.429/2017, a partir da redação pós-reforma trabalhista, foi acrescido o artigo 4^a-A à Lei n. 6.019/1974, no qual “considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução”.

Logo, à tomadora de serviços não importa se as atividades terceirizadas pertencem a sua “atividade-meio” ou “atividade-fim”, podendo ser objeto de terceirização por pessoa jurídica de direito privado.

Nota-se ainda que os sindicatos, já fragilizados pelas novas disposições, passaram a ser fragmentados em suas bases, afinal, a representação dos trabalhadores, dentro do modelo de representatividade estabelecido pela categoria econômica, passa a ser dividido agora entre as categorias de empregados terceirizados e de “não terceirizados”.

A nova regulamentação da terceirização irrestrita demonstra claramente a busca da redução de custos do trabalho com a redução de direitos, aprofundando as desigualdades e precarização das condições em que os trabalhadores terceirizados são submetidos.

Ressalta-se ainda que o Supremo Tribunal Federal por meio da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) de n. 324 e no Recurso Extraordinário (RE) n. 958.252, sob o escopo do princípio da livre iniciativa (art. 1^o, VI, CF/88) decidiu por maioria dos votos a possibilidade da terceirização irrestrita, sedimentando assim a nova regulação trazida pela Lei 13.467/2017.

Verifica-se que a Reforma Trabalhista alterou profundamente a legislação laboral na intenção de flexibilizar as normas do trabalho, sem analisar os princípios e direitos de proteção social dos trabalhadores brasileiros, considerando a mão de obra como um custo a ser reduzido.

Não foram apenas os institutos tratados acima que sofreram alterações, mas também diversas diretrizes envolvendo o Processo do Trabalho, a possibilidade de tarifação do dano extrapatrimonial, as questões relativas ao acesso à justiça, entre outras também sofreram abruptas modificações.

Nessa toada, em 30 de abril de 2019, menos de dois anos de vigên-

cia da nova CLT, os argumentos econômicos que embasaram a reforma aprovada não se concretizaram, de modo que o atual governo aprovou a Medida Provisória n. 881, também denominada como “MP da Liberdade Econômica”.

A Medida Provisória, assim como a Reforma Trabalhista, sustentou-se em argumentos econômicos que visavam desburocratizar as relações empresariais, seja alterando dispositivos do Código Civil Brasileiro, como também, alterando dispositivos da CLT.

Todavia, após debates e análise desta MP perante as pertinentes comissões na Câmara dos Deputados e Senado Federal, em 20 de setembro de 2019 a MP 881 converteu-se na Lei de nº 13.874, de 20 de setembro de 2019, passando a ser denominada como “Lei da Liberdade Econômica”.

A lei publicada apontou novas regulações nas relações de trabalho (algo natural de uma democracia representativa e do processo legislativo), porém, surpreende o fato de que a lei em tela trouxe novas incongruências para as relações entre patrão e empregado.

Como exemplo, se tem a tentativa de equiparar a autonomia da vontade e liberdade de contratação do âmbito civil nas relações de trabalho⁴, além de outras alterações como a obrigação de controle de jornada apenas para os estabelecimentos com mais de 20 empregados⁵ (sendo que a CLT dispunha que seria 10 empregados no mínimo), o labor de expediente bancário aos sábados, a obrigatoriedade de anotação de registro na carteira de trabalho (CTPS) que passa de 48 horas para 5 dias, a possibilidade do controle de jornada por exceção (anotação apenas do trabalho em horas extras), entre outras.

As novas alterações estão longe de promover o impulso do empreendimento econômico, mas reproduzem o discurso de que o progresso econômico do país depende da redução dos custos dos direitos trabalhistas, sendo que a Lei da Liberdade Econômica trouxe contradições com as diretrizes dadas à proteção jurídica dos trabalhadores, gerando nova insegurança jurídica e maior risco para quem queira se valer de algum benefício econômico (MAIOR, 2019, s.p).

Ainda sob o prisma da regulamentação do trabalho no Brasil e como as novas medidas legislativas agridem os princípios da progressividade, do não retrocesso e dos direitos fundamentais, em 11 de novembro de 2019, o Presidente da República Jair Bolsonaro, no uso da atribuição con-

ferida pelo artigo 62 da Constituição Federal entendendo ser tema de relevância e urgência, publicou a Medida Provisória de nº 905, denominada de “MP do Contrato Verde e Amarelo”.

Talvez o primeiro obstáculo emaranhado da presente MP se deu com a inobservância dos requisitos constitucionais de relevância e urgência, elencados no artigo 62 da CF/88, como também, não observou a Convenção n. 144 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que prega a necessidade de consulta tripartite entre representantes de empregados e empregados.⁶

A medida provisória publicada dois anos depois da lei 13.467/17 é considerada como uma mini reforma trabalhista e segue a agenda econômica que tende a precarizar a legislação social brasileira na intenção de salvar a economia nacional e o mercado de consumo.

O “contrato verde e amarelo” instituído pela MP 905/19, cria uma modalidade de contrato de trabalho especial, com limitação temporal, para qualquer atividade e setor da empresa, para pessoas entre 18 e 29 anos, para fins de registro do primeiro emprego em CTPS⁷

O Contrato de Trabalho Verde e Amarelo poderá ser utilizado para qualquer tipo de atividade, seja transitória ou permanente, e para substituição transitória de pessoal permanente, conforme redação do artigo 5º, parágrafo 1º, possuindo prazo determinado de até 24 meses e, caso ultrapassado esse tempo, passa a ser considerado como contrato indeterminado (art. 5º, *caput* e § 3º).

A nova regulamentação publicada é criticada por violar o Princípio da Não-Discriminação, pois, apesar do artigo 7º, XXX, da CF proibir qualquer discriminação no tocante a salários e critérios de admissão, por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, a MP institui orientações etárias próprias (entre 18 e 29 anos).

Igualmente, institui valor salarial máximo (até R\$ 1.497,00 por mês), diluição do pagamento de parcelas a título de 13º salário e férias proporcionais, redução da multa de 40% sobre o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (que passa a ser de 20%), além de diminuir de 8% para 2% a alíquota do FGTS sobre a remuneração mensal do empregado admitido sob tal modalidade e isentar o recolhimento de previdência social sobre salários nas hipóteses do trabalhador receber até um salário mínimo e das contribuições salário educação (TRINDADE, 2019, s.p).

O Contrato Verde e Amarelo busca a ampliação de postos de trabalho nas empresas, conforme regramentos próprios a serem observados, seja a partir de critérios de admissão, de desoneração da folha salarial, seja por renúncias fiscais, visando o aumento de contratações; mas assim como as outras medidas legislativas discutidas, colocam em xeque o valor social do trabalho e seus respectivos direitos sociais.

Não observam que os direitos dos trabalhadores, na condição de direitos humanos e direitos fundamentais, estão protegidos pela Constituição Federal de 1988, pelos princípios protecionistas constitucionais e do Direito do Trabalho, sobretudo do “princípio da proibição de retrocesso”, ao blindar que medidas restritivas impostas pelo legislador infraconstitucional ou por outros atos normativos sejam coibidos.

Ainda que sob discussões teóricas, os direitos dos trabalhadores representam uma espécie do gênero direitos fundamentais consagrado no Título II da CF, sem prejuízo, por certo, de outros direitos sociais, incluídos no rol das “cláusulas pétreas”, por serem referenciados no Preâmbulo da Constituição “no sentido de que a garantia dos direitos individuais e sociais, da igualdade e da justiça constitui objetivo permanente do Estado Brasileiro” (SARLET, 2018, p. 163).

Vale lembrar que, o artigo 1º, incisos I e IV, da Carta de 1988, reconhece a dignidade da pessoa humana, a livre iniciativa e o valor social do trabalho como fundamentos do Estado democrático brasileiro, constituindo como objetivo da República, conforme artigo 3º, da CF, a redução da pobreza e da desigualdade (inc. III).

Contudo, com as reformas postas, verifica-se que os direitos dos trabalhadores, embora protegidos pelo texto constitucional, não os tornam em direitos absolutos, onde:

Tal proteção não transforma os direitos fundamentais, sejam eles individuais ou coletivos, sejam eles direitos sociais, em direitos absolutamente blindados contra toda e qualquer intervenção restritiva, portanto, em direitos absolutos. Limites aos direitos fundamentais são constantemente já estabelecidos pela própria CF (como se dá, por exemplo, na proibição de sindicalização dos integrantes dos servidores militares, a teor do disposto no artigo 142, § 3º, IV), ou, por força de autorização expressa da CF, nos termos da legislação infraconstitucional. Além disso, dadas as circunstâncias, é pos-

sível falar em restrições implicitamente exigidas pela CF designadamente para assegurar a proteção de outros bens fundamentais individuais ou coletivos ou interesses constitucionalmente relevantes. Por outro lado, o problema guarda relação com a assim determinada proibição de retrocesso social (ou proibição de evolução regressiva) [...]. (SARLET, 2018, p. 167-168).

Dentro da ordem social, os direitos dos trabalhadores são reconhecidos e enumerados nos incisos do artigo 7º, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, impondo obrigações estatais no sentido de proporcionar aos trabalhadores os direitos assegurados e programados (SILVA, 2012, p. 291).

A proibição do retrocesso social, busca garantir a proteção dos direitos fundamentais sociais e dos trabalhadores contra a atuação do legislador quando em causa de medidas legislativas, como as explicitadas ao longo da seção, impliquem em supressão ou restrição das garantias e dos níveis de direitos já existentes.

No geral, o princípio acima, “tem por escopo preservar o bloco normativo – constitucional e infraconstitucional – já construído e consolidado no ordenamento jurídico, especialmente naquilo em que objetiva assegurar a fruição dos direitos fundamentais” (SARLET, 2018, p. 169).

O princípio da proibição de retrocesso não admite que o legislador, dentro de suas competências, sob o pano de fundo de argumentos econômicos, legisle na intenção de violar os direitos aqui debatidos. Em Estados mais desenvolvidos, esse princípio é ampliado por meio da “*cláusula de progressividade* ou o *dever de progressiva realização* (e *proteção*) prevista no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966, que impõem aos Estados pactuantes a implementação progressiva dos direitos sociais nele consagrados” (SARLET, 2018, p. 171).

A regulamentação do trabalho no Brasil pós Reforma Trabalhista de 2017, aprovada com pouca discussão e com centenas de dispositivos alterados, novamente redigida pela Medida Provisória 808/2017, já caduca-da, e depois, perfumada novamente com a Lei da Liberdade Econômica, passou por nova modificação com a Medida Provisória 905/2019. Sem mencionar ainda as alterações previdenciárias advindas ao longo dos últimos anos e, sedimentadas com a Emenda Constitucional nº 103 de 2019 (Reforma da Previdência).

As considerações explanadas permitem verificar que a regulação do trabalho no Brasil deveria observar melhor as diretrizes constitucionais e as ressalvas dos direitos dos trabalhadores para coibir o retrocesso social.

Ainda que haja discussão acerca dos direitos fundamentais dos trabalhadores não serem direitos absolutos, no sentido de inalteráveis, é necessário levar a sério o direito fundamental ao trabalho digno e o conjunto de direitos que lhe são correlatos, preservando-os em face de medidas legislativas desproporcionais, discriminatórias ou que firam os princípios explanados.

2. ANÁLISE ECONÔMICA DO DIREITO AO TRABALHO COMO ESCOPO ÀS MUDANÇAS LEGISLATIVAS

A constante evolução dos meios de produção, sobretudo a partir da globalização crescente do final do século XX, onde o modelo de produção fordista abriu caminho para novas formas de produção, a exemplo das linhas produtivas toyotistas, somados a dissipação das empresas (multinacionais e transnacionais) para outros Estados apresentaram novos paradigmas para os estudos do direito, das ciências sociais e da economia.

A presença do Estado nas relações comerciais, laborais, financeiras mudou drasticamente com o processo globalizante e esse fenômeno provocou uma inelutável transformação estrutural nas sociedades e em suas expressões políticas contemporâneas, passando a interferir em reformas político-institucionais e impondo regras de convivência.

Outro ponto de destaque advindo dos novos processos globalizantes, que influenciam diretamente a economia, corresponde a internacionalização dos mercados financeiros, a formação dos espaços globais de produção, onde os Estados tendem a controlar suas políticas monetárias, fiscais e suas economias a fim de se adequar as novas tendências econômicas (ALBERTI, 2003, p. 05).

O Estado perde “o controle das políticas econômicas e do espaço econômico nacional, que, a rigor, tende a se dissolver em uma economia mais ampla. Contudo, continua tendo uma atuação importante na criação de ‘vantagens comparativas’, como parceiro das grandes empresas, nas políticas anticíclicas e na sustentação do mercado financeiro” (ALBERTI, 2018, s.p.).

Na medida que os novos meios de produção e as novas tecnologias

são introduzidas, se tornando irrelevante o lugar da produção, reflexos sociais são pulverizados em cada país. Consequentemente, o Estado-nação passa a sofrer com desemprego e atribui ao Estado a responsabilidade de corrigir tal déficit.

A globalização não é apenas econômica, Oliveira e Rossignoli (2018, p. 292-293), apontam como efeitos:

Mudanças nos conceitos sociais, na cultura local e no comportamento comprovam as alterações sociais geradas pela globalização. Enfim, a alteração da participação do Estado gerou e continua gerando nova estrutura política social e consequentemente do Direito. Quanto a este principalmente, fez emergir a necessidade de uma nova equação, partindo-se do pressuposto de que o Direito está a serviço dos interesses da sociedade, sendo-se que essa nova sociedade passou por mudanças nos seus interesses, o que também requer readaptação de conceitos e de institutos, sob pena de o Direito não apreender ou representar essa nova realidade já existente.

Atrás dos novos processos estruturantes, o direito e a economia se transformam e se adaptam aos novos modelos econômicos para suprir as necessidades da classe trabalhadora, seja a partir de modelos de Estados mais intervencionistas (modelo de Estado Social) ou menos intervencionistas (modelo de Estado liberal).

As ciências econômicas, por sua vez, analisam as conjunturas apresentadas e partem de pressupostos técnicos, como no caso da análise econômica que se constitui como um instrumento de observação da realidade social da qual permite “chegar-se à criação de normas (legais ou não), que gerem resultados mais ou menos desejáveis para um planejador central, seja ele o líder de uma organização ou mesmo de um Estado” (YEUNG, 2017, p. 895).

Princípios econômicos como o da “Escolha racional”, “*tradeoffs* e custos de oportunidade”, incentivos do Estado por meio de normas legais e a existência de falhas do Mercado são aplicados ao Direito para tentar explicar como as transformações da sociedade e as escolhas do Estado podem gerar oportunidades ou implicarem em custos para agentes públicos e privados.

Por sua vez, os incentivos nas economias e nas sociedades modernas, colocados aos indivíduos e às empresas, seja pela via normativa, legal ou

institucional, afetam o mercado de trabalho de maneira positiva ou negativa e caso falhas sejam apresentadas o Estado atua para corrigi-las.

As falhas de mercado geram *externalidades* positivas e negativas, Yeung (2017, p. 900) aponta:

Como exemplo de externalidades positivas, podemos pensar no caso de uma empresa que oferece treinamento para seus funcionários. Esse treinamento, se for de habilidades gerais, será benéfico não somente para ela como empregadora, como também será bom para os funcionários, e até mesmo o restante da sociedade, por poder contar agora com mão de obra de melhor qualidade. No caso de externalidade negativa, também aplicado a um caso de Direito do Trabalho, temos como exemplo quando uma empresa não investe em ambientes seguros e salubres, com o intuito de economizar custos. Isso pode ser uma decisão racional para ela, mas gera doenças e outros riscos para o trabalhador [...].

A economia ao se preocupar com o nível de emprego, rendimentos e benefícios dos trabalhadores – em especial a Economia do Trabalho, a depender do modelo econômico de cada Estado, parte da perspectiva de que trabalhadores e empregadores atuam como vendedores e compradores, ou seja, para que haja demanda de trabalhadores por parte dos empregadores deve haver a oferta de mão de obra por parte dos trabalhadores.

Já o direito e as ciências sociais, partem da perspectiva social do trabalho, no sentido de que os empregadores e empregados não se encontram em pé de igualdade, mas em uma relação antagonica (capital versus mão de obra).

A Análise Econômica do Direito pretende seguir um equilíbrio entre a visão liberal/desregulamentadora e regulamentadora/social do trabalho. É nessa interação entre direito e economia que a Análise Econômica do Direito se convencionou por instrumentos analíticos e empíricos.

Ela se vale da microeconomia e da economia do bem-estar social para tentar explicar e prever as implicações fáticas do ordenamento jurídico de maneira lógica (racional), buscando as consequências de determinada legislação ao contexto fático (GICO JR, 2014, p. 14).

A regulação das relações de trabalho, tanto do ponto de vista econômico como do ponto de vista social, recebe diversas críticas e opiniões.

Partindo da Constituição Cidadã de 1988, para os movimentos dos

trabalhadores, os direitos ali consignados representaram uma promessa não cumprida de autonomia coletiva, mas consignou importantes direitos. Sob a perspectiva das empresas, o modelo constitucional trouxe o aumento dos custos do trabalho assalariado e enrijeceu as normas laborais (GONZALEZ; GALIZA; AMORIM; VAZ; PARREIRAS, 2009, p. 85).

Mesmo antes da Reforma Trabalhista de 2017, o Brasil passou por modificações em sua legislação, com argumentos semelhantes aos que fundamentaram as novas medidas até os dias de hoje:

A agenda da Reforma Trabalhista esteve presente nos governos Fernando Collor, Itamar Franco, Fernando Henrique Cardoso e Luiz Inácio *Lula* da Silva, e, em todos estes, as tentativas de modificar a estrutura do sistema de relações de trabalho do país foram frustradas. De uma forma, o caráter ambíguo da CF/88 solidificou interesses entre os mais variados atores relevantes, o que tornou difícil a operação política para acomodar todos os conflitos e as tensões. [...]

Na verdade, o sistema de relações de trabalho consagrado pela CF/88 já oferecia uma boa margem de manobra para os empregadores sem falar que o descumprimento da legislação já é uma forma concreta e bastante utilizada de flexibilização das normas trabalhistas. Apesar de a legislação trabalhista ser extensa – como afirmam os críticos –, há uma limitação histórica dos instrumentos de representação e negociação coletiva, bem como do sistema de fiscalização das relações de trabalho (GONZALEZ, *et al.*, 2009, p. 146-147).

Sob a perspectiva da Análise Econômica do Direito, as relações de trabalho, baseadas em relações contratuais, apresentam incertezas, informações assimétricas e, assim como outros mercados, possuem monopólios e monopsonios, incumbindo ao Estado a intervenção para resolver essas falhas.

Tal perspectiva ao abordar o Direito do Trabalho e defender as novas disposições legislativas instituídas a fim de equilibrar o mercado de trabalho, objetiva o crescimento econômico, aumento da eficiência das empresas para criação e manutenção das oportunidades de emprego, que por sua vez acaba por refletir nas tendências de intervenção econômica de um país.

Os argumentos favoráveis a adoção de novas medidas legislativas sustenta que a CLT é ultrapassada e que no “(..) Brasil de hoje (para man-

tê-la minimamente atualizada é preciso recorrer às centenas de emendas, portarias, leis ordinárias etc.)”, ou ainda que “a legislação trabalhista, em seu conjunto, continua excessivamente regulada e excessivamente detalhada” (YEUNG, 2017, p. 906).

Defendem ainda que a CLT cria um nicho de trabalhadores “premium”, em comparação ao grande número de trabalhadores informais, onde os benefícios garantidos pelas normas trabalhistas criam distorções macroeconômicas e microeconômicas (YEUNG, 2017, p. 918).

O parecer que consolidou a reforma no Congresso, em 2016, se baseou em justificativa semelhante ao dispor “a legislação trabalhista como geradora de incertezas, estimulando o desemprego e a informalidade. Temos, assim, plena convicção de que essa reforma contribuirá para gerar mais empregos formais e para movimentar a economia” (PARECER DA REFORMA, 2017, p. 20).

Os apontamentos contrários, ressaltam a contradição ao tratar direitos trabalhistas como encargos sociais para as empresas, sendo que nos primeiros se enquadram as férias e o terço constitucional, fundo de garantia por tempo de serviço, 13º salário, aviso prévio e licença remunerada não podendo ser tratados como encargos, que por sua vez se restringem às contribuições sociais incidentes sobre a folha de pagamento, a exemplo do INSS, salário-educação, contribuições repassadas a intermediadores de políticas públicas (SESI, SENAC, etc.) (GONZALEZ, *et al.*, 2009, p. 113).

Talvez fosse melhor reconfigurar as contribuições sociais incidentes sobre a folha de pagamento pagas pelas empresas que não se revertem em benefício direto ao trabalhador, reduzindo-os ou eliminando-os, mas com atenção necessária, posto que tais encargos sociais, em geral, são fontes de financiamento de políticas públicas e da Previdência Social.

Medidas alternativas são necessárias e devem ser discutidas, seja através da Análise Econômica do Direito ou ainda pela defesa das lutas de classe, dos movimentos dos trabalhadores, entre outros.

Apontar que as novas regulações foram necessárias sob os princípios econômicos da racionalidade, ou ainda, a partir do Teorema de Coase⁸, além de reconhecer que o Direito não acompanha as inovações tecnológicas e a evolução da sociedade na tentativa de mudar o quadro de desemprego brasileiro é, de certa forma, um tanto quanto raso.

As externalidades e as falhas de mercado não se apresentam apenas por conta da rigidez das normas trabalhistas, ou ainda, pela baixa competitividade das empresas nacionais em resposta ao processo da globalização.

O Direito do Trabalho pode abrir-se para novas formas de compreensão da realidade, todavia, indaga-se se as promessas que embasaram as novas disposições legislativas demonstraram um quadro significativo na redução do desemprego, no aumento da formalização e na busca dos primados constitucionais estudados no presente trabalho.

3. PROMESSAS E REALIDADE DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO PÓS REFORMA TRABALHISTA

A reforma trabalhista, as medidas provisórias e as novas portarias postas pelo Governo Federal revelam o pensamento econômico ortodoxo brasileiro, sobretudo, por defender que uma legislação muito rígida reduz as contratações e investimentos, em seguida, os argumentos neoliberais enfatizam que é preciso escolher entre o desemprego e o “emprego imperfeito”⁹, com contratos mais flexíveis e com menos direitos.

A análise de que é possível gerar emprego e crescimento econômico por meio das reformas postas, no sentido de contratos mais flexíveis e com menos direitos trabalhistas, enfatiza um argumento contraditório.

Sem dúvidas, o modelo keynesiano do século XIX, com o aparato estatal gerando crescimento econômico e emprego sem reformas estruturais não se sustentaria nos dias de hoje. Contudo, as bases da teoria keynesiana ainda valem para os modelos que buscam conciliar o desenvolvimento econômico e o desenvolvimento social.

Em sentido macro, o modelo clássico do mercado de trabalho, em breve contexto:

[...] no mercado de trabalho as empresas e os trabalhadores individualmente considerados são responsáveis pela decisão de demanda e oferta de mão de obra. Pelo lado da demanda por trabalho, a condição de maximização de lucro das empresas exige que o aumento do emprego dependerá de ajustes (redução) na taxa de salário real pago ao trabalhador, o que significa, em termos econômicos, um aumento da produtividade marginal do trabalho. Pelo lado da oferta de trabalho, os serviços de trabalho oferecidos pelos trabalhadores

dependem de suas escolhas individuais sobre obter mais renda do trabalho ou recusar o emprego para obter mais lazer (MARTINS, *et al.*, 2017, p. 156).

Por sua vez, Keynes ao se contrapor ao modelo clássico afirma que os trabalhadores não podem abandonar seus postos de trabalho quando há uma queda nos salários. A renda depende do nível de emprego da economia e que a demanda por trabalho por parte dos empregadores ocorre em função da demanda por consumo da sociedade de seus produtos, ou seja, quanto maior a expectativa do empresário sobre o consumo e o investimento futuro, maior será o emprego corrente.

Surge então o princípio da demanda efetiva, onde o empresário escolhe seu nível de produção de acordo com a quantidade que ele espera vender. Portanto, a economia keynesiana divide a sociedade em dois grupos: os detentores dos meios de produção, que comandam o dinheiro e o crédito e os detentores da força de trabalho.

Contudo, o debate dominante atual relaciona o custo do trabalho e o desemprego a partir da teoria econômica neoclássica e de suas atualizações, “que pressupõe que, se o custo do trabalho diminui, o emprego aumenta, pois desse modo as empresas conseguem produzir e vender no mercado sem reduzir seus lucros” (FILGUEIRAS, 2019, p. 21). Com o aumento do lucro a partir do corte de custos, teoricamente, há o aumento da poupança da economia, elevando investimentos e, conseqüentemente, o número de empregos.

Questiona-se se os resultados desejados com as novas regulações postas propiciaram uma dinamização do mercado com aumento simultâneo das taxas de crescimento dos empregos formais e diminuição do desemprego, pois, por mais que se cortem os custos do trabalho, pode não haver uma demanda por mais produtos e, conseqüentemente, não ocorrer mais contratações.

Demonstrar essa causalidade entre as novas medidas legislativas e a redução do desemprego é complexo e, mesmo sob o uso de modelos matemáticos e econômicos, a dinâmica do emprego depende de outras variáveis, três fenômenos devem ser analisados (FILGUEIRAS, 2019, p. 24):

1º- Efetividade da reforma (ou seja, se as novas normas passam a ser aplicadas nos contratos): A alteração na legislação pode ou não se efetivar, portanto, pode ou não reduzir custos

do trabalho, que é seu impacto direto mais provável, caso se espalhe pelo mercado de trabalho.

2º- Impactos da reforma no nível de emprego (podem ser subjetivos ou objetivos): Primeiro, mesmo antes de produzir impactos por sua efetividade (ou mesmo sem ser aplicada depois da sua vigência), ela pode estimular os empresários na sua decisão de investimento/contratação.

Fora ou para além dessa hipótese motivacional, se a reforma for efetiva, ela pode impactar o emprego. Esse impacto, contudo, depende de fatores que vão se relacionar diretamente com a reforma (particularmente a estrutura da economia e o perfil dos empresários envolvidos). Não dá para garantir, sem considerar essas variáveis, se o impacto da reforma será positivo, negativo ou irrelevante.

[...]

3- Nível de emprego após a Reforma: Assim, o impacto (se existir) da Reforma pode ser reduzido ou mesmo superado. A alteração no emprego relacionada à Reforma (ou o incentivo que ela dá) é confrontada com outras variáveis. Estas podem: 1) impedir o resultado, anulando o incentivo (não investe), 2) apesar de investir, provocar um saldo negativo; 3) atenuar, 4) anular, 5) ou aumentar o saldo na mesma direção do impacto da reforma.

Os dois primeiros fatores se relacionam por se tratar de possíveis impactos da reforma ao passo que se o lucro aumentar, em decorrência das alterações legislativas, o empregador pode ser instigado a contratar mais, como também, o corte de custos pode colaborar para o aumento da demanda. Logo, a reforma deve considerar o impacto da reforma nos lucros e na demanda e o perfil do empresariado envolvido.

O terceiro fator por sua vez, demonstra que outras variáveis complementam o nível de emprego, mesmo que as novas regulamentações incentivem as contratações, elas podem ser superadas com fatores como “preço de *commodities*, liquidez internacional, novas matérias primas, e, especialmente, outras políticas públicas” (FILGUEIRAS, 2019, p. 25).

Como visto, as alterações legislativas proporcionaram uma centena de mudanças em todos os aspectos da relação de emprego, sendo certo

os argumentos da redução de custos para o empregador, seja por meio da diminuição dos rendimentos do empregado (a exemplo da supressão das verbas de natureza salarial, convertidas em natureza indenizatória), ou na facilidade da rescisão do contrato de trabalho (a exemplo da dispensa por comum acordo),

No contexto das promessas legislativas proferidas de 2017 para cá, constatou-se:

[...] conjunto dos empregados com carteira assinada, os rendimentos oscilam para baixo desde novembro de 2017, segundo a PNAD – com a divulgação da RAIS de 2018 será possível uma avaliação mais precisa. Os rendimentos do trabalho principal com carteira no trimestre terminado em maio de 2019 (R\$ 2.169) estão abaixo de quando a reforma entrou em vigor (R\$ 2.192 no trimestre encerrado em outubro de 2017), abaixo do mesmo trimestre terminado em maio do ano passado (R\$ 2.190) e menores do que em maio de 2014 (R\$ 2.180).

Os salários dos trabalhadores admitidos (CAGED) após a reforma, comparando salários médios de cada mês com o salário de admissão do mesmo mês do ano anterior, têm piorado à medida que os meses passam. Entre novembro de 2017 e junho de 2018, os salários médios de entrada pouco oscilam pelo IPCA, mas tendem a crescer pelo INPC (entre 1 e 3%). A partir de julho de 2018, até maio de 2019, eles declinam pelo IPCA (com exceção de janeiro). Pelo INPC, os salários caem em julho, agosto e setembro, ficam estáveis (0,1% ou menos de alteração) de outubro a dezembro, voltam a subir em janeiro (2,3%), se estabilizam em fevereiro, e voltam a cair em março, abril e maio de 2019) (FILGUEIRAS, 2019, p. 33).

No que se refere ao desemprego, desde a entrada da reforma trabalhista, o mercado de trabalho brasileiro segue bastante deteriorado, com altos índices de desocupados, desalentados e subocupados.

Para fins de comparação, no primeiro trimestre de 2015, havia 17,4% de desocupados, sendo que no mesmo período de 2019, essa porcentagem avançou para 24,8%, correspondendo a um contingente de 3,319 milhões de pessoas. E ainda, a partir da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua, do primeiro trimestre de 2019, verificou-se que “a proporção de desempregados há mais de dois anos era maior entre as

mulheres (28,8%), entre os adultos com mais de 40 anos (27,3%) e entre os trabalhadores com ensino médio completo (27,4%)” (LAMEIRAS, *et al*, 2019, p. 1-3).

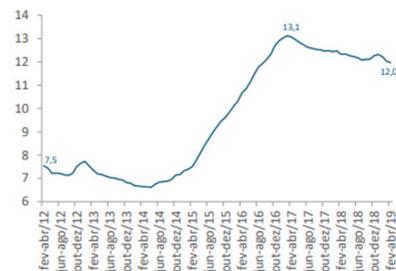
No primeiro trimestre de 2019, a desocupação brasileira ficou em 12,5% (LAMEIRAS, *et al*, 2019, p. 2), com uma leve redução na taxa de desemprego, a partir dos dados da PNAD Contínua, conforme Gráfico 1:

GRÁFICO 1
Taxa de desocupação
(Em %)



Fonte: IBGE/Pnade
Elaboração: Grupo de Conjuntura da Dimac/Ipeca.

GRÁFICO 2
Taxa de desocupação dessazonalizada
(Em %)



Fonte: IBGE/Pnade
Elaboração: Grupo de Conjuntura da Dimac/Ipeca.

Todavia, como bem destacado pelo relatório de Conjuntura do Mercado de Trabalho brasileiro, do primeiro trimestre de 2019:

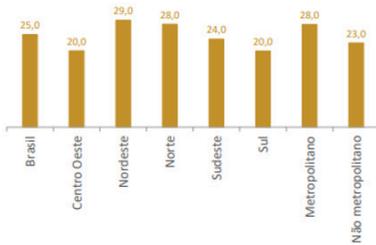
Adicionalmente, a longa duração da crise econômica pela qual passa o país não só mantém a taxa de desemprego elevada, como também vem aumentando o tempo de permanência no desemprego. De acordo com os microdados de transição da PNAD Contínua, antes de a crise econômica afetar o mercado de trabalho, em média 35% dos trabalhadores que iniciavam um trimestre desocupados se mantinham nessa situação até o fim do período. No entanto, com o agravamento da situação ao longo dos três últimos anos, essa porcentagem veio acelerando de tal modo que, no primeiro trimestre de 2019, chegou a 49,5% [...]. Adicionalmente, a pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) também mostra que vem crescendo o número de desocupados que se mantém nesta situação há mais de dois anos (LAMEIRAS, *et al*, 2019, p. 4).

Se as medidas legislativas prometiam a redução do desemprego e da informalidade, o que se verificou em 2019 foi que as mulheres, adultos

com mais de 40 anos de idade e indivíduos com nível educacional superior e ensino médio completo sofreram com uma desocupação de pelo menos 2 anos, buscando empregos formais (Gráfico Box 1.1 e 1.2):

GRÁFICO BOX 1.1

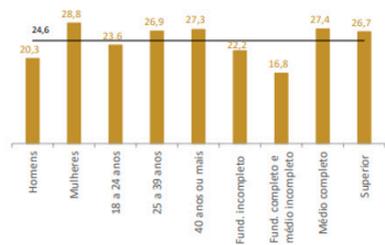
Desempregados que buscam emprego há 2 anos ou mais em 2019 (Em %)



Elaboração: Grupo de Conjuntura/Dimac/Ipea.

GRÁFICO BOX 1.2

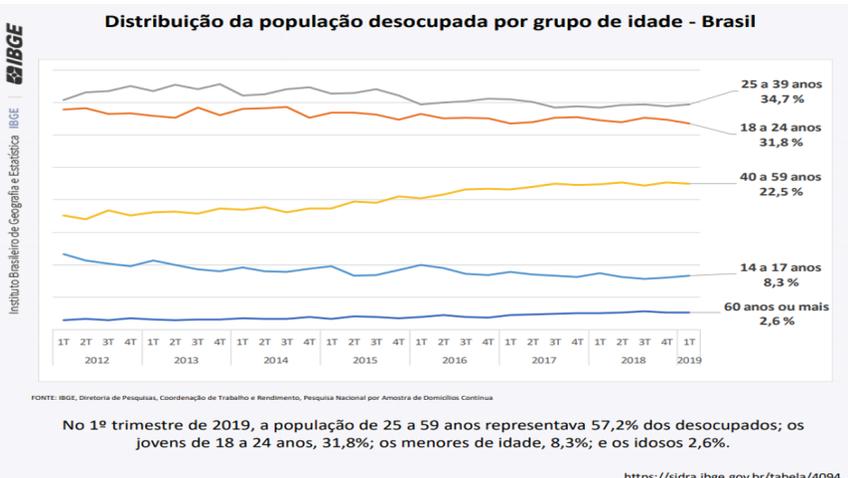
Desempregados que buscam emprego há 2 anos ou mais em 2019 (Em %)



Elaboração: Grupo de Conjuntura/Dimac/Ipea.

Inspira atenção as regiões Norte e Nordeste, as quais apresentaram parcelas maiores que a média nacional de desempregados naquela condição, com 28,0% e 29,6% de desocupados (Gráfico Box 1.1).

E ao contrário do que a MP 905/2019 busca, no sentido de aumentar os postos de trabalho para trabalhadores entre 18 e 29 anos, verifica-se que no primeiro trimestre de 2019 os postos de trabalho com maior número de desocupados se davam para a população de 25 a 39 anos (Gráfico 3):



(Gráfico 3)

Em relação ao aumento do trabalho formal com carteira assinada no âmbito do setor privado, do 4º trimestre de 2018 ao 1º trimestre de 2019, pouquíssimos estados brasileiros apresentaram crescimento significativo (Figura 1):

Unidades da Federação	4º Trimestre de 2018	1º Trimestre de 2019	Varição em p.p.
São Paulo	9 960	10 066	▲
Minas Gerais	3 640	3 663	▲
Rio de Janeiro	2 860	2 861	▲
Rio Grande do Sul	2 206	2 227	▲
Paraná	2 257	2 215	▲
Santa Catarina	1 749	1 734	▲
Bahia	1 435	1 464	▲
Goiás	1 142	1 137	▲
Pernambuco	1 079	1 077	▲
Ceará	917	917	▲
Espírito Santo	663	658	▲
Pará	658	631	▲
Mato Grosso	595	593	▲
Distrito Federal	518	512	▲
Mato Grosso do Sul	483	464	▲
Maranhão	411	397	▲
Amazonas	356	367	▲
Rio Grande do Norte	363	342	▲
Paraíba	343	324	▲
Alagoas	285	279	▲
Sergipe	231	225	▲
Rondônia	221	212	▲
Tocantins	148	146	▲
Amapá	63	66	▲
Roraima	46	46	▲
Piauí	244	231	-5,5 ▼
Acre	69	64	-6,9 ▼

(Figura 1 – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE - <https://static.poder360.com.br/2019/05/Pnad-continua-ibge-desemprego.pdf>)

(Figura 1 – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE - <https://static.poder360.com.br/2019/05/Pnad-continua-ibge-desemprego.pdf>)

Por tratar-se de informações da PNAD Contínua trimestral, alguns pontos merecem atenção, sendo que o desemprego aberto na PNAD, ou desocupação, é um conceito mais restrito, o qual considera desocupado apenas quem procurou emprego e não teve qualquer rendimento do trabalho no período da pesquisa.

Há também o levantamento de dados a partir do desemprego total (na PNAD, subutilização da força de trabalho), que soma o desemprego aberto, as pessoas subocupadas (aquelas que trabalham menos do que gostariam) e da força de trabalho potencial (pessoas que não puderam ou desistiram de procurar emprego, muito embora quisessem trabalhar, no período da pesquisa) (PODER 360, 2017, s.p.). A partir disto:

O desemprego aberto no trimestre imediatamente anterior à vigência da reforma, terminado em outubro de 2017, atingia 12,740 milhões de pessoas, ou 12,2% da população economicamente ativa, contra 12,984 milhões (12,3%) no trimestre encerado em maio de 2019. O desemprego total em outubro de 2017 contemplava 26,554 milhões de pessoas (23,8%), contra 28,524 milhões em maio (25%), recorde da série histórica da PNAD.

Como o mercado de trabalho no Brasil é marcado pela sazonalidade, com desemprego normalmente maior no primeiro trimestre e declinante ao longo ao ano, é fundamental comparar trimestres equivalentes para identificar tendências. O desemprego aberto, um ano após a reforma (outubro de 2018), afetou 12,351 milhões de pessoas (11,7%), contra 12,740 milhões (12,2%) em outubro de 2017. No trimestre fechado em maio de 2019, eram 12,984 milhões (12,3%) de desocupados, contra 13,190 milhões (12,7%) em maio de 2018. Por outro lado, o desemprego total em outubro de 2017 alcançava 26,554 milhões (23,8%), passando para 27,250 milhões (24,1%) em outubro de 2018. No trimestre finalizado em maio de 2018, eram 27,458 milhões (24,6%), contingente incrementando em cerca de 1 milhão de pessoas um ano depois (FILGUEIRAS, 2019, p. 36).

No que se refere ao desemprego total (que é o indicador que demonstra a falta efetiva de trabalho) demonstra que nem os postos de desemprego oculto (subocupação) estão sendo ocupados pelas pessoas, tratando-se do conceito mais grave do quadro de desemprego.

De outubro de 2017 até maio de 2019, segundo a PNAD, surgiram 1,744 milhão de novas ocupações, sendo apenas 406 mil com carteira assinada, os dados apresentados e estudados demonstram que a criação de empregos formais não pode ser atribuída às mudanças legislativas e novas modalidades de contratação.

Ao analisar a taxa de desocupação por unidade da federação, do 3º trimestre de 2014 até o 1º trimestre de 2019, verifica-se que em boa parte dos estados brasileiros o percentual de desocupados teve alterações em seus percentuais apresentando diversas reduções e aumentos.

No tocante ao período pós reforma trabalhista e novas medidas legislativas (3º trimestre de 2017 até o 1º trimestre de 2019), o percentual de desocupados reduziu de forma insignificante, conforme Quadro A.5 (LAMEIRAS, *et al*, p. 25):

QUADRO A.5
Taxa de Desocupação por Unidades da Federação
(Em %)

UF	3º T. 2014	4º T. 2014	1º T. 2015	2º T. 2015	3º T. 2015	4º T. 2015	1º T. 2016	2º T. 2016	3º T. 2016	4º T. 2016	1º T. 2017	2º T. 2017	3º T. 2017	4º T. 2017	1º T. 2018	2º T. 2018	3º T. 2018	4º T. 2018	1º T. 2019
Rondônia	4,11	3,58	4,4	4,92	6,68	6,33	7,49	7,76	8,44	7,82	8,04	8,93	8,07	7,65	10,38	8,16	8,58	8,94	8,93
Acre	6,96	6,18	8,72	8,72	8,76	7,65	8,68	11,02	12,08	11,67	15,9	14,91	13,54	14,44	13,55	13,1	13,13	18,03	
Amazonas	6,72	7,71	9,36	9,46	10,05	9,09	12,70	13,21	13,57	14,83	17,71	15,47	16	13,48	13,89	14,18	13,1	14,38	15,92
Roraima	6,27	6,31	8,9	7,77	9,3	8,07	8,27	7,98	9,71	9,22	10,34	10,84	8,91	9,35	10,31	11,22	13,48	14,02	14,99
Pará	7,18	6,98	9,17	8,94	8,42	8,61	10,03	10,86	10,96	12,67	13,81	11,39	11,12	10,65	12,18	11,18	10,9	10,18	11,49
Amapá	10,57	9,52	9,63	10,11	11,71	12,69	14,26	15,8	14,86	16,75	18,48	17,1	16,56	18,76	21,47	21,27	18,29	19,64	20,17
Tocantins	7,53	6,35	8,73	7,63	9,2	9,02	10,69	11,18	10,75	13,07	12,61	11,71	11,82	10,47	11,03	11,32	9,75	10,39	12,35
Maranhão	6,69	7,03	8,92	8,78	8,45	8,22	10,83	11,81	11,87	12,95	14,97	14,61	14,38	13,29	15,61	14,33	13,75	14,06	16,29
Piauí	6,10	5,93	7,7	7,66	7,63	7,18	9,56	9,88	9,38	8,83	12,58	13,52	12,03	13,28	13,17	13,33	12,31	12,26	12,71
Ceará	7,41	6,58	7,98	8,81	9,54	9,01	10,77	11,45	13,06	12,41	14,25	13,24	11,77	11,05	12,85	11,71	10,64	10,08	11,42
Rio Grande do Norte	10,54	10,36	11,48	11,57	12,65	12,16	14,35	13,47	14,12	14,67	16,33	15,62	13,7	12,25	14,91	13,14	12,78	13,4	13,84
Paraíba	9,21	8,07	9,15	9,07	10,3	9,51	10,03	10,7	12,77	11,94	13,21	11,43	10,78	10,05	11,73	10,95	10,75	10,97	11,09
Pernambuco	8,31	7,59	8,16	9,07	11,2	11,02	13,27	13,96	15,33	15,61	17,1	18,85	17,9	16,84	17,74	16,89	16,72	15,45	16,09
Alagoas	9,72	9,38	11,07	11,7	10,68	11,3	12,80	13,92	14,76	14,75	17,5	17,82	15,87	15,51	17,7	17,31	17,08	15,91	15,98
Sergipe	9,04	8,91	8,61	9,05	8,59	9,92	11,25	12,64	14,24	14,97	16,08	14,08	13,6	13,44	17,09	16,83	17,49	14,98	15,45
Bahia	9,74	9,74	11,31	12,72	12,83	12,18	15,52	15,38	15,91	16,64	18,56	17,48	16,69	14,99	17,94	16,51	16,16	17,38	18,3
Minas Gerais	6,85	6,24	8,24	7,85	8,63	9,29	11,15	10,93	11,2	11,11	13,67	12,17	12,28	10,64	12,62	10,79	9,73	9,65	11,16
Espírito Santo	5,79	6,05	6,92	6,62	8,15	9,07	11,05	11,15	12,72	13,6	14,45	13,55	12,99	11,6	12,52	12,03	11,23	10,18	12,14
Rio de Janeiro	6,13	5,78	6,55	7,2	8,23	8,53	10,01	11,38	12,11	13,44	14,51	15,65	14,48	15,07	15,04	15,37	14,58	14,81	15,29
São Paulo	7,22	7,08	8,45	8,99	9,57	10,12	11,96	12,18	12,78	12,41	14,23	13,5	13,24	12,71	13,95	13,64	13,09	12,42	13,48
Paraná	4,07	3,70	5,31	6,15	6,13	5,79	8,06	8,19	8,49	8,05	10,33	8,91	8,46	8,27	9,6	9,06	8,61	7,81	8,88
Santa Catarina	2,89	2,66	3,87	3,91	4,35	4,18	5,99	6,66	6,36	6,16	7,87	7,51	6,74	6,35	6,52	6,48	6,18	6,36	7,21
Rio Grande do Sul	5,17	4,50	5,63	5,88	6,85	6,51	7,48	8,72	8,24	8,25	9,14	8,42	8,05	7,98	8,51	8,32	8,17	7,43	7,99
Mato Grosso do Sul	4,03	3,77	6,1	6,22	6,27	5,93	7,78	6,97	7,66	8,16	9,78	8,86	7,91	7,3	8,45	7,55	7,19	6,98	9,49
Mato Grosso	3,74	3,97	5,65	6,16	6,62	5,66	9,09	9,8	8,95	9,49	10,47	8,62	9,38	7,33	9,28	8,51	6,72	6,89	9,12
Goiás	5,14	5,03	6,96	7,34	7,2	7,69	9,95	10,15	10,47	11,2	12,69	11,03	9,25	9,36	10,25	9,47	8,92	8,19	10,66
Distrito Federal	8,86	8,71	10,78	9,63	10,26	9,7	11,20	10,93	12	13,87	14,12	13,15	12,33	13,24	14,01	12,21	12,64	12,07	14,08

(Fonte: IBGE/PNADC.)

Elaboração: Grupo de Conjuntura da Dimac/Ipea.)

Em tempos onde o emprego do trabalhador é chamado de colaborador ou empreendedor, a informalidade do trabalho tem se convertido em trabalho precário sob a informalidade de criação de oportunidades de trabalho e renda. Fala-se em trabalho 4.0, “uberização” do trabalho, *gig economy*¹⁰, etc., fazendo com que os vínculos informais e ilegais cresçam mais do que o emprego com CTPS, principalmente após a reforma.

As novas formas de contratação, a exemplo do trabalho intermiten-

te, da contratação do prestador de serviços autônomo, revelam parte desse processo. Igualmente, por meio de medidas provisórias, como no Contrato Verde e Amarelo, fica explícita uma discriminação entre trabalhadores com determinada idade, o que aumenta o cadastro de desalentados em determinadas categorias e níveis de desocupação ou subocupação.

Generalizar a reforma e demais medidas legislativas flexíveis como a única opção para criação de empregos é uma opção política. À vista disso, dentro do modelo de Estado democrático brasileiro, as políticas escolhidas para dirigir o mercado de trabalho e os agentes que o compõem podem caminhar para outros caminhos, a exemplo da promoção da precarização do trabalho e aumento da desigualdade, contudo, deve ser observada a existência de outros fatores, outras hipóteses, que estimulem novas ocupações e elevem o nível de emprego sem piorar as condições dos trabalhadores.

Os gráficos destacados e índices estudados demonstram que nos últimos dois anos, sobretudo a partir da vigência da Lei 13.467/2017, o quadro de desemprego brasileiro não mudou conforme prometido.

Em defesa dos percentuais apontados, certamente será defendida a retórica de que “é preciso mais tempo” ou de que “novas regulamentações serão necessárias”, discurso este que inclusive fundamentou uma reforma previdenciária, longe do ideal defendido para uma melhor distribuição de renda aos que mais necessitam.

As promessas de aumento de emprego por meio de corte de direitos ocorrem desde a redemocratização brasileira em 1988 e a história alterna o nível de emprego e renda da população, mas sempre atreladas a outros fatores importantes. Resta saber qual modelo econômico o Brasil pretende defender: aquele que prioriza a valorização do trabalho, a proteção a livre iniciativa e a redução de desigualdades dentro do modelo constitucional de 1988 ou aquele de plataforma neoliberal, contraditório e sem limites para a precarização da concorrência.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As mudanças legais demonstram o uso de modalidades precárias de contratação, que ao ponto de vista empírico não demonstram uma expansão econômica ou redução significativa do quadro de desemprego nacional, pelo contrário, reforça a tendência das novas formas de contratação

sob a alcunha de “redução de custos” como criação de oportunidades.

Como também, possibilita a redução dos salários dos trabalhadores formais, gerando instabilidade de rendimentos, maior incerteza na decisão de gastos e dificuldade de acesso ao crédito, com forte efeito sobre o consumo e demanda das linhas produtivas.

A decisão de investimento produtivo não depende somente da flexibilização das leis trabalhistas. O empresariado deve avaliar também outras circunstâncias para contratação e aumento de sua força de trabalho, sejam elas relativas às taxas de juros, câmbio, tarifas, tributos, políticas públicas etc. Os períodos pré-crise econômica brasileira evidenciaram que a elevação dos salários ajuda a economia a crescer.

Ainda que o empregador enxergue salários e direitos como prejudiciais a sua margem de lucro, a regulação do direito do trabalho tem o condão de atenuar o processo de precarização e desigualdade de classes historicamente comprovada.

Os dados, ainda que brevemente apresentados, demonstram que as novas regulações trabalhistas não cumpriram de forma significativa com as promessas dos pareceres legislativos que as embasaram.

Em vista disso, o mercado de trabalho deve operar, em primeiro lugar, sob uma perspectiva moral e social, se assim não fosse, o modelo de trabalho do século XVIII ainda estaria em vigor, afinal por que não permitir trabalho de crianças menores de 14 anos ou com o labor superior a 15 horas diárias, sob o argumento de gerar maior renda ou oportunidades de trabalho?

Como também, se pautar no debate heterodoxo de distribuição de renda, fundado no crescimento e emprego em conjunto com outras variáveis da economia (juros, câmbio, tributos, política fiscal etc.).

Os custos trabalhistas podem incentivar, dificultar ou terem impacto irrelevante na geração de empregos, mas dependem das características econômicas de cada país. No Brasil, os dizeres de que a legislação é ultrapassada e sufocam o desenvolvimento econômico caem por terra ao analisar os índices de emprego, de emprego, renda e desenvolvimento nos últimos 30 anos.

A Reforma Trabalhista, a Lei da Liberdade Econômica e, mais recentemente, a MP do Contrato Verde e Amarelo, sustentam os mesmos argumentos do início da década de 1990 que tentaram embasar medidas

mais ortodoxas nas relações de trabalho, no sentido de que as normas trabalhistas eram ultrapassadas e que a relação entre patrão e empregado são muito rígidas, inviabilizando a criação de novos postos de trabalho e novas condições de desenvolvimento para a iniciativa privada.

Em fevereiro de 2019, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o desemprego no Brasil subiu para 12,4%, atingindo 13,1 milhões de pessoas, dado esse que quando comparado há 2 anos antes da nova lei trabalhista demonstrava que o quadro de mão de obra desocupada no país era inferior à estatística atual.

A Constituição Federal de 1988 traçou a dignidade da pessoa humana como princípio estruturante do ordenamento jurídico brasileiro, assim, garantir um trabalho digno ao cidadão é um meio de concretizar o mencionado princípio. Igualmente, o mesmo ordenamento constitucional garantiu ao capital os instrumentos necessários para sua livre iniciativa e competitividade, sendo que, o artigo 170 da Carta de 1988, condiciona a ordem econômica na valorização do trabalho humano e na busca pelo pleno emprego, mas não priva a livre concorrência e o livre exercício de qualquer atividade econômica.

Portanto, verifica-se que as promessas legislativas não foram cumpridas, não gerando consequências significativas no mercado de trabalho, abrindo margem para prejuízos econômicos, sociais e processuais ao trabalhador.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costek. **Uberização do Trabalho: Subsunção real da viração**. In: Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho. Disponível em: < <http://www.cesit.net.br/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>>. Acesso em: 12 de jan. 2020.

ALBERT, Raquel Lorinsini. **Mercado x Estado e o tipo de definição da ordem global, p. 05, 2003**. Disponível em: <<http://www.angelfire.com/sk/holgonsi/raquel.html>>. Acesso em: 12 de jan. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 10 de jan. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 Consolidação das**

Leis do Trabalho (CLT), de 1º de maio de 19843. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 09 de jan. 2020.

BRASIL. **Lei 13.874 de 20 de setembro de 2019 (Lei da Liberdade Econômica). 20 de setembro de 2019.** Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13874.htm>. Acesso em: 09 de jan. 2020

BRASIL. **Medida Provisória nº 905 de 11 de novembro de 2019. 11 de novembro de 2019.** Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv905.htm>. Acesso em: 09 de jan. 2020.

COMISSÃO ESPECIAL, Câmara dos Deputados. **Parecer da Reforma Trabalhista 2017.** Presidente: Deputado Daniel Vilela. Relator: Rogério Marinho. 2017. Disponível em: <camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961&filename=Tramitacao-PL+6787/2016>. Acesso em: 09 de jan. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 18ª Edição. São Paulo: Editora LTr, 2019.

FARIA, Fernanda Nigri; TOSTES, Laura Ferreira Diamantino. **Apresentação.** In: Aportes Teóricos para Aplicação do Direito do Trabalho após a Reforma Trabalhista. Belo Horizonte: Arraes Editores. 2018. p. 17.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. **REFLEXÕES SOBRE O SENTIDO DA REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA E OS IMPACTOS NO DIREITO INDIVIDUAL, COLETIVO E PROCESSUAL DO TRABALHO.** Capítulo 15. In: Os Direitos Humanos e Fundamentais dos Trabalhadores Ante os Retrocessos no Mundo do Trabalho. Volume I. Coleção Trabalho, Cidadania e Inclusão Social Diálogos Interdisciplinares. Belo Horizonte: Arraes Editores. 2019.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade.** In: Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade. 1ª Edição. Campinas: Editora Curt Nimuendajú. 2019.

GICO JR., Ivo. **Introdução ao Direito e Economia.** In: Direito e Econo-

mia no Brasil. 2ª Edição. São Paulo: Editora Atlas S.A. 2014.

GONZALEZ, Roberto; GALIZA, Marcelo; AMORIM, Brunu; VAZ, Fábio; PARREIRAS, Luiz. **Regulação das relações de trabalho no Brasil: o marco constitucional e a dinâmica pós-constituinte**. Políticas Sociais: Acompanhamento e análise – Vinte Anos da Constituição Federal, v.2 n. 17, 2009.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua**. Mercado de Trabalho Brasileiro 1º Trimestre de 2019. 16 de maio de 2019. Disponível em: <<https://static.poder360.com.br/2019/05/Pnad-continua-ibge-desemprego.pdf>>. Acesso em: 12 de jan. 2020.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Seção VIII – Mercado de Trabalho**. In: Carta de Conjuntura número 43 – 2º trimestre de 2019. 2019. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/190618_cc_43_mercado_de_trabalho.pdf>. Acesso em: 13 de jan. 2020.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **MP 881: a ruptura democrática fazendo escola**. In: Jorge Luiz Souto Maior. 2019. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/mp-881-a-ruptura-democratica-fazendo-escola>>. Acesso em: 12 de jan. 2020.

MARTINS, Ana Paula Alvarena; FERES, Lucas Prata; BELUZZI, Theodora Panitsa. **Reforma Trabalhista e Argumentos Econômicos: o Brasil entre dois projetos**. In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 51, 2017, p. 150-166. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/125456>>. Acesso em: 13 de jan. 2020.

MARTELLO, Alexandro. **Governo estuda sistema alternativo de carteira de trabalho para o futuro, diz Guedes**. In: G1 – Brasília. Economia. 07 de fevereiro de 2019. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/02/07/guedes-diz-que-estuda-sistema-alternativo-onde-trabalhadores-escolhem-que-direitos-ter.ghtml>>. Acesso em: 12 de jan. 2020.

NUNES, Paulo. **Conceito do Teorema de Coase**. In: Teorema de Coase. Disponível em: <<https://knoow.net/cienceconempr/economia/teorema-de-coase/>>. Acesso em: 13 de jan.2020.

OLIVEIRA, Lourival José de; ROSSIGNOLI, Marisa. **REFORMA TRABALHISTA: UM DIÁLOGO NECESSÁRIO ENTRE GLOBALIZAÇÃO**

E RESPEITO AOS DIREITOS SOCIAIS. Capítulo 19. *In:* Os Direitos Humanos e Fundamentais dos Trabalhadores Ante os Retrocessos no Mundo do Trabalho. Volume I. Coleção Trabalho, Cidadania e Inclusão Social Diálogos Interdisciplinares. Belo Horizonte: Arraes Editores. 2019.

PODER 360. **Desocupação, subocupação e ocupação: entenda os dados da Pnad.** 17 de novembro de 2017. Disponível em: <<https://www.poder360.com.br/economia/desocupacao-subocupacao-e-ocupacao-entenda-os-dados-da-pnad/>>. Acesso em: 13 de jan. de 2020.

SARLET, Ingo Wolfgang. **OS DIREITOS DOS TRABALHADORES COMO DIREITOS FUNDAMENTAIS E A SUA PROTEÇÃO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL BRASILEIRA DE 1988.** Capítulo 11. *In:* Os Direitos Humanos e Fundamentais dos Trabalhadores Ante os Retrocessos no Mundo do Trabalho. Volume I. Coleção Trabalho, Cidadania e Inclusão Social Diálogos Interdisciplinares. Belo Horizonte: Arraes Editores. 2019.

SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional.** 36ª Edição. São Paulo: Editora Malheiros, 2012.

TRINDADE, Rodrigo. **Verde e amarelo ou a arte de viver da fé, só não se sane fé em quê.** *In:* Revisão Trabalhista. 2019. Disponível em: <http://revisaotrabalhista.net.br/2019/11/25/verde-e-amarelo-ou-a-arte-de-viver-da-fe-so-nao-se-sabe-fe-em-que/?fbclid=IwAR1R4hlPWz9JQKeX5ucLmT3hSrkolVvEx09tfuA2A-WX7SG_gz_qC3NK1D8>. Acesso em: 10 de jan. 2020.

YEUNG, Luciana Luk-Tai. **Análise Econômica do Direito do Trabalho e da Reforma Trabalhista (Lei Nº 13467/2017).** *In:* Revista Estudos Institucionais. Volume 3. Número 2. Dezembro de 2017. Disponível em: <<https://www.estudosinstitucionais.com/REI/article/view/227/157>>. Acesso: 10 de jan. 2020.

'Notas de fim'

1 Art. 510-A da CLT “Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores”.

2 Súmula nº 90 do TST: HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO: I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho; [...] V - Considerando que as horas "in itinere" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo.

3 Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

4 Art. 1º [...] § 1º- O disposto nesta Lei será observado na aplicação e na interpretação do direito civil, empresarial, econômico, urbanístico e do trabalho nas relações jurídicas que se encontrem no seu âmbito de aplicação e na ordenação pública, inclusive sobre exercício das profissões, comércio, juntas comerciais, registros públicos, trânsito, transporte e proteção ao meio ambiente.

§ 2º Interpretam-se em favor da liberdade econômica, da boa-fé e do respeito aos contratos, aos investimentos e à propriedade todas as normas de ordenação pública sobre atividades econômicas privadas.

5 “Art. 74 [...] § 2º Para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, permitida a pré-assinalação do período de repouso.

6 “Recomendação sobre a consulta (ramos de atividade econômica no âmbito nacional), de 1960 que afirmam o direito dos empregadores e dos trabalhadores de estabelecer organizações livres e independentes e pedem para que sejam adotadas medidas para promover consultas efetivas no âmbito nacional entre as autoridades públicas e as organizações de empregadores e de trabalhadores, bem como as disposições de numerosas convenções e recomendações internacionais do trabalho que dispõem que sejam consultadas as organizações de empregadores e de trabalhadores sobre as medidas a serem tomadas para torná-las efetivas” (C144 – Consultas Tripartites sobre Normas Internacionais do Trabalho, OIT);

7 Art. 1º Fica instituído o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, modalidade de contratação destinada à criação de novos postos de trabalho para as pessoas entre dezoito e vinte e nove anos de idade, para fins de registro do primeiro emprego em Carteira de Trabalho e Previdência Social. [...] Parágrafo único. Para fins da caracterização como primeiro emprego, não serão considerados os seguintes vínculos laborais: I - menor aprendiz; II - contrato de experiência; III - trabalho intermitente; e IV - trabalho avulso.

8 Yeung (2017, p. 902-903) verifica que as observações empíricas do economista Ronald Coase, em situações onde os custos de transação são baixos, os agentes (indivíduos e/ou empresas) conseguem negociar melhor e maximizar seus benefícios. O Teorema de Coase “refere que as externalidades ou ineficiências econômicas podem ser, em determinadas circunstâncias, corrigidas e internalizadas pela negociação entre as partes afetadas, sem necessidade de intervenção de uma entidade reguladora. As referidas circunstâncias necessárias para que tal seja possível são, segundo Coase, a possibilidade de negociação sem custos de transação e a existência de direitos de propriedade garantidos e bem definidos” (NUNES, 2015, s.p.).

9 “Aí que vem essa carteira verde e amarela, com um regime previdenciário diferente, onde a empregabilidade seja enorme, onde o índice de emprego do jovem seja quase 100%. É o que o presidente [Bolsonaro] tem dito: talvez estejamos indo em direção a uma escolha, com dois sistemas, onde você pode escolher entre um sistema que tem muitos direitos, mas não tem emprego, e um sistema que tem muitos empregos, e os direitos são os que você escolhe ter.” Declaração do ministro da economia em fevereiro de 2019, disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/02/07/guedes-diz-que-estuda-sistema-alternativo-onde-trabalhadores-escolhem-que-direitoster.ghtml>

10 “A gig economy nomeia hoje o mercado movido por essa imensidão de trabalhadores que aderem ao trabalho instável, sem identidade definida, que transitam entre ser bicos ou atividades para as quais nem sabemos bem nomear. [...] A gig economy é feita de serviços remunerados, que mal têm a forma trabalho, que contam com o engajamento

do trabalhador-usuário, com seu próprio gerenciamento e definição de suas estratégias pessoais. A gig economy dá nome a uma multidão de trabalhadores just-in-time (...), que aderem de forma instável e sempre transitória, como meio de sobrevivência e por outras motivações subjetivas que precisam ser mais bem compreendidas, às mais diversas ocupações e atividades. Entretanto, essas atividades estão subsumidas, sob formas de controle e expropriação ao mesmo tempo evidentes e pouco localizáveis (ABÍLIO, s/d).