

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS  
Faculdade Mineira de Direito

Ana Paola Brendolan

**CONSTRUÇÃO E DESCONSTRUÇÃO DA PROTEÇÃO SOCIAL POR MEIO DO  
DIREITO DO TRABALHO E DO DIREITO PREVIDENCIÁRIO:  
nexos e reflexos**

Belo Horizonte  
2025

Ana Paola Brendolan

**CONSTRUÇÃO E DESCONSTRUÇÃO DA PROTEÇÃO SOCIAL POR MEIO DO  
DIREITO DO TRABALHO E DO DIREITO PREVIDENCIÁRIO:  
nexos e reflexos**

Tese apresentada ao programa de pós-graduação  
*stricto sensu* em Direito da Pontifícia Universidade  
Católica de Minas Gerais como requisito parcial à  
obtenção do título de doutora em Direito Privado.

Orientador: Prof. Dr. Cleber Lúcio de Almeida

Área de concentração: Trabalho, Democracia e  
Efetividade

Belo Horizonte  
2025

#### FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pela Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

B837c      Brendolan, Ana Paola  
Construção e desconstrução da proteção social por meio do Direito do Trabalho e do Direito Previdenciário: nexos e reflexos / Ana Paola Brendolan. Belo Horizonte, 2025.  
243 f.

Orientador: Cleber Lúcio de Almeida  
Tese (Doutorado) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.  
Programa de Pós-Graduação em Direito

1. Direito do trabalho - História - Aspectos Jurídicos. 2. Direito previdenciário - História - Aspectos Jurídicos. 3. Seguridade social. 4. Reforma trabalhista. 5. Reforma da previdência. 6. Direitos dos trabalhadores. 7. Direitos sociais. 8. Trabalhadores - Direitos fundamentais - Brasil. I. Almeida, Cleber Lúcio de. II. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Direito. III. Título.

SIB PUC MINAS

CDU: 331.16

Ana Paola Brendolan

**CONSTRUÇÃO E DESCONSTRUÇÃO DA PROTEÇÃO SOCIAL POR MEIO DO  
DIREITO DO TRABALHO E DO DIREITO PREVIDENCIÁRIO:  
nexos e reflexos**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em  
Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas  
Gerais, como requisito parcial para obtenção do título  
de Doutora em Direito.

Área de concentração: Trabalho, Democracia e  
Efetividade

---

Prof. Dr. Cleber Lúcio de Almeida – PUC Minas (Orientador)

---

Prof.<sup>a</sup>. Dr.<sup>a</sup> Maria Cecília Máximo Teodoro – PUC Minas

---

Prof. Dr. Lucas de Alvarenga Gontijo – PUC Minas

---

Prof. Dr. Amauri César Alves – UFOP

---

Prof.<sup>a</sup>. Dr.<sup>a</sup>. Ariete Pontes de Oliveira – UEMG

Belo Horizonte, 13 de fevereiro de 2025.

**Ao meu marido, Maiesk, com todo meu amor!**

**À Malu, por estar ao meu lado em cada palavra aqui escrita!**

## **AGRADECIMENTOS**

Ao meu marido, meu companheiro de todas as horas, pela parceria, dedicação, amor, cuidado, carinho, por me apoiar incondicionalmente em tudo, e por estar ao meu lado em todos os momentos mais importantes da minha vida! Minha vida se tornou bem melhor depois que eu te conheci! Te amo demais da conta!

Ao meu orientador, professor Cléber Lúcio de Almeida, que, além de mestre, é um grande amigo, por te me apoiado desde que eu tomei a decisão de ingressar no Doutorado e por ter compreendido minhas angústias e aflições durante o curso, depositando em mim a confiança que eu precisava para seguir até o final e não desistir. Obrigada pelas aulas incríveis, pela orientação primorosa, e por ser um grande exemplo de profissional e de ser humano, em quem eu sempre me inspirei, desde a minha graduação! Meu orientador de doutorado, mestrado, monografia, meu professor de graduação e pós-graduação, sou muito privilegiada por contar com seus ensinamentos em toda a minha trajetória acadêmica, te admiro demais!

À Maluzinha, tradução mais autêntica do amor incondicional, que permaneceu ao meu lado por infindáveis horas e incontáveis madrugadas, me fazendo companhia durante absolutamente toda a redação da tese. Não tem uma página sequer aqui escrita que não teve a participação e a companhia da Malu. Te amo infinitamente, minha pequena!

Aos meus pais, Ana Olímpia e Giampaolo, por serem meus grandes exemplos de vida, por terem me dado condições para estudar a ponto de fazer do estudo e do conhecimento, a minha fonte de sustento. Obrigada por todo amor e pelo apoio incondicional!

À Imaculada, grande amiga e parceira de sempre, pelos 24 anos de convivência diária, por sempre cuidar tão bem de mim, e por ser um alicerce que me dá paz e tranquilidade para trabalhar e me dedicar aos meus objetivos profissionais.

Aos meus irmãos, Renata e Gianluca, cunhados, Ronaldo e Josi, e sobrinhos, Miguel, Gianluigi e Giovanna, por todo amor e carinho, e por sempre torcerem por mim, mesmo de longe!

À família do meu marido, que se tornou também minha família, minha sogrinha, minhas cunhadas, meu cunhado, e meu sogro, por fazerem parte da minha vida, com muito amor e cuidado!

Aos professores do Doutorado, em especial ao Márcio Túlio Viana, que foi meu orientador no início do curso, e pelo seu jeito único, poético e encantador de ensinar o Direito do Trabalho! Você é absolutamente sensacional, e mora no meu coração!

Aos colegas de mestrado, principalmente à Regiane, sempre tão solícita e disposta a ajudar a todos, e por ter contribuído com a minha bibliografia, sempre conseguindo os livros em PDF mais difíceis e inusitados.

Aos membros da banca, pela grande ajuda com a avaliação e a correção do trabalho!

À Deus, por tudo!

*Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.*

*Declaração Universal dos Direitos Humanos, Artigo 23.3*

## RESUMO

A proteção social é assegurada às pessoas pelo Estado, de modo a garantir-lhes uma sobrevivência digna, tendo como núcleo essencial o Direito do Trabalho e os direitos da Seguridade Social, que se subdividem em Previdência Social, Assistência Social e Saúde Pública. Estes direitos passaram por um longo processo histórico de construção, até se consolidarem nas Constituições dos Estados Democráticos de Direito e nos principais tratados internacionais de direitos humanos. No entanto, crises econômicas recorrentes associadas a ideologias políticas neoliberais vêm promovendo uma desconstrução deliberada da proteção social, sob o argumento de que estes direitos são muito onerosos e produzem entraves ao empreendedorismo, à livre concorrência e ao crescimento econômico. De outro lado, é evidente a interdependência e complementariedade entre os direitos trabalhistas e previdenciários, de modo que a hipótese adotada no presente estudo é que a desconstrução ou fragilização da proteção social pela via do Direito do Trabalho repercute na proteção social por meio do Direito Previdenciário, e a desconstrução deste último fragiliza a proteção social do trabalhador, contribuindo para enfraquecer o modelo de Estado instituído na Constituição Federal de 1988. A presente tese pretende analisar os *nexos e reflexos* da *construção* e da *desconstrução* dos direitos trabalhistas nos direitos previdenciários, e destes últimos na proteção social dos trabalhadores, sob o prisma das recorrentes reformas trabalhistas e previdenciárias realizadas no Brasil. Para tanto, tem por objetivo geral demonstrar a íntima relação entre Direito do Trabalho e Direito Previdenciário, e por objetivos específicos, analisar: o histórico de construção da proteção social, em matéria de direitos trabalhistas e previdenciários, no Brasil e no mundo, a construção da proteção constitucional e legislativa, o conteúdo das reformas em matéria trabalhista e previdenciária e a correlação entre elas, os reflexos da desconstrução do Direito do Trabalho no Direito Previdenciário, o papel dos direitos sociais como instrumentos de inclusão social, e os limites de reformas desconstrutivas da proteção social impostos pela Constituição Federal e por documentos internacionais. Adotou-se na tese a pesquisa aplicada, baseada em revisão bibliográfica e documental, com vertente descritiva, abordagem qualitativa e método dedutivo. Conclui-se que o trabalhador somente estará efetivamente protegido por meio de uma conjugação dos direitos trabalhistas com os da seguridade social, que constituem o núcleo fundamental da proteção social e da promoção da *dignidade humana do trabalhador*.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho. Direito Previdenciário. Seguridade Social. Reforma trabalhista. Reforma previdenciária.

## ABSTRACT

Social protection is provided to people by the State, in order to guarantee them a dignified survival, having as its essential core Labor Law and Social Security rights, which are subdivided into Social Security, Social Assistance and Public Health. These rights went through a long historical process of construction, until they were consolidated in the Constitutions of Democratic States of Law and in the main international human rights treaties. However, recurrent economic crises associated with neoliberal political ideologies have promoted a deliberate deconstruction of social protection, under the argument that these rights are very onerous and create obstacles to entrepreneurship, free competition and economic growth. On the other hand, the interdependence and complementarity between labor and social security rights is evident, so that the hypothesis adopted in the present study is that the deconstruction or weakening of social protection through Labor Law has repercussions on social protection through Social Security Law, and the deconstruction of the latter weakens worker's social protection, contributing to weakening the State model established in the 1988 Federal Constitution. This thesis intends to analyze the links and consequences of the construction and deconstruction of labor rights in social security rights, and of the latter in the social protection of workers, from the perspective of the recurrent labor and social security reforms carried out in Brazil. To this end, its general objective is to demonstrate the intimate relationship between Labor Law and Social Security Law, and for specific objectives, to analyze: the history of construction of social protection, in terms of labor and social security rights, in Brazil and in the world, the construction of constitutional and legislative protection, the content of reforms in labor and social security matters and the correlation between them, the reflections of the deconstruction of Labor Law in Social Security Law, the role of social rights as instruments of social inclusion, and the limits of reforms deconstructive measures of social protection imposed by the Federal Constitution and by international documents. Applied research was adopted in the thesis, based on bibliographic and documentary review, with a descriptive aspect, qualitative approach and deductive method. It is concluded that the worker will only be effectively protected through a combination of labor rights and social security rights, which constitute the fundamental core of social protection and the promotion of the worker's human dignity.

**Keywords:** Labor Law. Social Security Law. Social Security. Labor reform. Pension reform.

## **LISTA DE SIGLAS**

ADCT – Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

BPC – Benefício de Prestação Continuada

CF – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

FAP – Fator Acidentário de Prevenção

FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

GILRAT – Grau de incidência de Incapacidade Laborativa decorrente dos Riscos Ambientais do Trabalho

INAMPS – Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social

INPS – Instituto Nacional de Previdência Social

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

LOAS – Lei Orgânica da Assistência Social

MEI – Microempreendedor Individual

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

PLOA – Projeto de Lei Orçamentária Anual

PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário

SAT – Seguro Acidente de Trabalho

SINPAS – Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social

STF – Supremo Tribunal Federal

SUAS – Sistema Único de Assistência Social

SUS – Sistema Único de Saúde

## SUMÁRIO

|                                                                                                                                         |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>1 INTRODUÇÃO.....</b>                                                                                                                | <b>12</b>  |
| <b>2 CONSTRUÇÃO DA PROTEÇÃO SOCIAL: SIGNIFICADO, FUNDAMENTOS E ASPECTOS HISTÓRICOS.....</b>                                             | <b>18</b>  |
| 2.1 Proteção social por meio do Direito do Trabalho.....                                                                                | 24         |
| 2.2 Proteção social por meio do Direito Previdenciário.....                                                                             | 34         |
| 2.2.1 <i>Os precursores do seguro social obrigatório - as sociedades mutualistas.....</i>                                               | <i>35</i>  |
| 2.2.2. <i>O seguro social obrigatório - o surgimento e a consolidação da previdência social.....</i>                                    | <i>39</i>  |
| <b>3 CONSTRUÇÃO DA PROTEÇÃO SOCIAL POR MEIO DO DIREITO DO TRABALHO E DO DIREITO PREVIDENCIÁRIO NO BRASIL.....</b>                       | <b>52</b>  |
| 3.1 Evolução histórica: do Brasil colônia à industrialização.....                                                                       | 52         |
| 3.1.1 <i>Eventos que antecederam a industrialização no Brasil: da chegada da família real à Revolução de 1930.....</i>                  | <i>53</i>  |
| 3.1.2 <i>O tardio processo de industrialização no Brasil.....</i>                                                                       | <i>63</i>  |
| 3.1.3 <i>O governo Vargas, a industrialização e os direitos sociais.....</i>                                                            | <i>66</i>  |
| 3.2 Construção dos direitos sociais no Brasil.....                                                                                      | 71         |
| 3.2.1 <i>Construção legislativa da proteção social.....</i>                                                                             | <i>79</i>  |
| 3.2.1.1 <i>Construção do Direito do Trabalho.....</i>                                                                                   | <i>79</i>  |
| 3.2.1.2 <i>Construção da previdência social.....</i>                                                                                    | <i>84</i>  |
| 3.2.2 <i>Construção da proteção social nas Constituições brasileiras.....</i>                                                           | <i>90</i>  |
| <b>4 DESCONSTRUÇÃO DA PROTEÇÃO SOCIAL: NEXOS E REFLEXOS.....</b>                                                                        | <b>95</b>  |
| 4.1 Direitos trabalhistas e previdenciários: nexos.....                                                                                 | 98         |
| 4.2 Conteúdo das reformas constitucionais e legislativas em matéria trabalhista e previdenciária.....                                   | 128        |
| 4.2.1 <i>Reformas Trabalhistas.....</i>                                                                                                 | <i>129</i> |
| 4.2.2 <i>Reformas Previdenciárias.....</i>                                                                                              | <i>148</i> |
| 4.3 Reformas trabalhistas e previdenciárias: reflexos.....                                                                              | 162        |
| <b>5 PROTEÇÃO SOCIAL POR MEIO DO DIREITO DO TRABALHO E DA SEGURIDADE SOCIAL.....</b>                                                    | <b>179</b> |
| 5.1 Direito do Trabalho e da Seguridade Social como mecanismos de inclusão social.....                                                  | 179        |
| 5.2 Limites de reformas desconstrutivas da proteção social impostos pela constituição da república e por documentos internacionais..... | 198        |
| <b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>                                                                                                      | <b>227</b> |
| <b>REFERÊNCIAS.....</b>                                                                                                                 | <b>235</b> |

## 1 INTRODUÇÃO

A *construção da proteção social* foi um processo longo e vagaroso, fruto de muita luta e importantes movimentos sociais, que conseguiram fazer com que o Estado, antes indiferente à condição social das pessoas, passasse a tratar com especial atenção aquelas mais vulneráveis, permitindo-lhes desfrutar de uma existência digna.

No dicionário Oxford *online*, a palavra “proteção” significa “cuidado com algo ou alguém mais fraco”, ou “o que serve para abrigar; abrigo, guarita”. No mesmo dicionário, a palavra “social” é definida por “concernente a uma comunidade, a uma sociedade humana, ao relacionamento entre indivíduos”. Assim, a *proteção social* pode ser definida como “cuidado com os indivíduos mais fracos de uma sociedade humana”.

Historicamente, os Estados não concediam proteção aos indivíduos, no sentido de prover-lhes o sustento. A proteção tradicional que os Estados concediam ao seu povo era concernente à segurança, à preservação da propriedade, da integridade física, mas não em relação à promoção ativa da saúde e do sustento do indivíduo, que deveriam ser obtidos por meio do seu trabalho. Aqueles que não trabalhavam, eram vistos como marginais, e em diversos países, a mendicância chegou a ser considerada crime.

Desde as civilizações antigas o ser humano vive do trabalho, aliás, desde que Adão foi expulso do paraíso e condenado a viver do suor do seu trabalho, por ter comido a fruta proibida, toda a humanidade vem pagando o preço do pecado original. No entanto, na ausência de proteção social concedida pelo Estado, as pessoas incapacitadas para o trabalho ficavam em uma situação bastante delicada, dependentes da caridade de terceiros.

As sociedades foram se modificando, passando pelas formas antigas de organização, pela idade média, com seu regime feudal e as corporações de ofício, até chegar à idade moderna, e ao advento do capitalismo, que promoveu uma profunda mudança de paradigma social, na forma de viver, de produzir, de consumir e, especialmente, de trabalhar.

O capitalismo instituiu uma modalidade de trabalho dantes desconhecida, um trabalho massificante, alienado, subordinado, exaustivo, capaz de sugar as forças, o sangue e o suor do trabalhador, e aviltantemente mal remunerado. Um trabalho que, ao invés de dignificar, reduzia o ser humano à degradante condição de mercadoria, tornando-o miserável, doente, e, nessa condição, descartável. Nesse cenário de trabalho degradante, não tardaram a surgir revoltas e movimentos sociais, que cobraram do Estado uma solução para proteção dos vulneráveis, que a essa altura não eram mais apenas aqueles que não trabalhavam, mas, especialmente, os próprios trabalhadores.

Trabalhar deixou de ser sinônimo de promoção do sustento de forma digna, pois a forma como o trabalho passou a ser executado se tornou extremamente precária, e a contraprestação monetária era insuficiente para o sustento, de modo que os trabalhadores passaram a ser aqueles que mais precisavam de proteção, o que foi obtida por meio do Direito do Trabalho.

O Estado passou a editar normas com o objetivo de proteger o trabalhador dos demandas do capital, ao mesmo tempo que legitimavam o capitalismo e a exploração do trabalhador, mas não de forma selvagem como outrora. As normas trabalhistas tiveram o condão de restaurar a dignidade do ser humano trabalhador, que havia sido dele retirada pelo trabalho aviltante, iniciando um processo de *construção da proteção social*. No entanto, não era suficiente proteger o trabalhador apenas no contexto de uma relação de emprego, pois estes precisavam de uma proteção ainda maior, quando estivessem impossibilitados de prestar trabalho.

Para suprir essa necessidade, o Estado criou um seguro social, contributivo, na imensa maioria dos países, para que o indivíduo pudesse ter uma proteção em situações de incapacidade, temporária ou permanente para o trabalho, o que fez nascer o Direito Previdenciário.

No entanto, a rede de proteção precisava crescer, pois há quem se encontra incapacitado para o trabalho, ou em situação de desemprego involuntário, mas não preenche os requisitos para a concessão de um benefício previdenciário, porque nunca contribuiu ou não contribuiu tempo suficiente para a concessão de um benefício. Ou ainda, está inserido em uma relação de trabalho, porém, com rendimentos insuficientes para promover o sustento de todos da família. Nesse sentido, quem faz esse papel é a assistência social, concedendo benefícios e prestando serviços para quem dela necessitar, e a saúde pública, que pode ser prestada a todos os cidadãos, sem restrições.

A proteção social, que começou a se desenvolver no início do século XIX, se fortaleceu no século XX, de forma mais intensa após a primeira guerra mundial e a grande depressão, e alcançou *status* constitucional pela primeira vez na Constituição Federal de 1934. De forma diversa do que ocorreu com as Constituições que a precederam, aquela optou por consagrar um modelo de Estado que contemplasse a proteção a direitos sociais, adotando a tendência europeia de garantir direitos mínimos aos trabalhadores, protegendo-os dos desmandos perpetrados pelo capitalismo selvagem, característico do Estado Liberal.

A evolução da proteção constitucional aos direitos sociais culminou com o advento do Estado de Bem-Estar Social, que atingiu seu auge após a segunda Guerra Mundial, especialmente nos países europeus. O Brasil não chegou a conhecer o Estado de Bem-Estar

Social que a Europa conheceu e o modelo estatal que mais se aproximou deste paradigma foi o Estado Democrático de Direito, instituído pela Constituição Federal de 1988.

O Estado Democrático de Direito tem por objetivo promover uma democracia na qual os direitos das pessoas que se encontram em situação de hipossuficiência econômica são garantidos por meio de uma igualdade material, perseguida pelo reconhecimento de direitos fundamentais, visando dar concretude a um dos fundamentos essenciais da República Federativa do Brasil, que é a *dignidade da pessoa humana*.

Os direitos fundamentais de cunho social, ou de *segunda geração*, na sua dimensão prestacional, possuem um indissolúvel vínculo com a dignidade humana, especialmente porque garantem um mínimo existencial para uma vida digna, e encontram reconhecimento mesmo no âmbito das concepções de Estado neoliberal, pois acabam por legitimar o sistema capitalista e promover alguma forma de justiça social.

Os direitos trabalhistas e os relativos à seguridade social, assim como os demais direitos sociais previstos no artigo 6º da Constituição Federal, compõem o rol dos direitos fundamentais, sendo, portanto, insuscetíveis de supressão por constituírem um núcleo rígido de proteção consagrado como “cláusulas pétreas”, por força do artigo 60, § 4º, IV.

Ademais, o Brasil é signatário de inúmeros documentos internacionais (tratados, declarações e convenções) que garantem às pessoas um vasto rol de direitos trabalhistas e previdenciários. Sendo estes documentos classificados como “tratados internacionais de direitos humanos”, terão *status* constitucional, caso sejam aprovados pelo Congresso Nacional com o quórum qualificado de aprovação das emendas constitucionais, ou, na pior das hipóteses, quando não alcançam o referido quórum de aprovação, terão *status supralegal*, conforme entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal em 2008, no julgamento do Recurso Extraordinário nº 466.343/SP.

Ocorre que, ao alvedrio do que dispõe a Constituição brasileira e os tratados internacionais de direitos humanos dos quais o Brasil é signatário, políticas neoliberais adotadas pelos últimos governos, supostamente em resposta às recorrentes crises econômicas e ao avanço das tecnologias que modificaram profundamente as formas de produção capitalistas, desencadearam um processo de desmonte dos direitos sociais, mormente os trabalhistas e previdenciários, que tiveram início em reformas infraconstitucionais e acabaram por alcançar a própria Constituição, como ocorrido com reformas previdenciárias perpetradas pela Emenda Constitucional nº 20 de 15 de dezembro de 1998, e a Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019, o que resultou em enfraquecimento da proteção social, tão duramente alcançada a partir do século XIX.

A proteção social dos trabalhadores se efetiva, diretamente, por meio do Direito do Trabalho (enquanto está inserido em uma relação de emprego) e do Direito Previdenciário (especialmente quando se encontram incapacitados para o trabalho), e de forma complementar e indireta pela assistência social e da saúde pública. É notório que as reformas trabalhistas e previdenciárias visam tão somente à proteção dos interesses imediatos do capital, e têm o intuito deliberado de promover a *desconstrução da proteção social*, e, por consequência, do Estado Democrático de Direito, atribuindo aos trabalhadores e aposentados a culpa pelo crítico cenário de dívidas em que os países capitalistas se encontram, fomentando o discurso no sentido de que o excesso de proteção social impede o país de progredir economicamente e de se tornar competitivo aos olhos da economia global.

A previdência social é financiada por contribuições sociais, que são pagas pelos trabalhadores e pelos tomadores de serviços, além de recursos orçamentários do governo, que têm um papel complementar nas despesas previdenciárias, no caso das receitas orçamentárias obtidas com as contribuições dos empregadores e dos trabalhadores não serem suficientes para “fechar a conta”. Quando a conta não fecha, diz-se que há um “déficit previdenciário”, que será suprido pelo Estado. No entanto, esse déficit é constantemente calculado, e recalculado, e projeções econômicas que visam manter o equilíbrio financeiro e atuarial do sistema, impõem que sejam realizadas reformas, com o intuito de manter a viabilidade da previdência, o que implica no endurecimento das regras para a concessão de benefícios e a redução do rol e do valor dos benefícios previdenciários, o que reduz o alcance da proteção social dos trabalhadores e dos seus dependentes.

Levando-se em consideração todo o processo de construção social, e a desconstrução (parcial ou total) dos direitos anteriormente construídos, surgem importantes questionamentos, que pretendem ser respondidos pelo presente estudo. Ressalta-se que o termo desconstrução é empregado nesse estudo como sinônimo de desmonte ou demantelamento dos direitos sociais, sem se revestir de qualquer sentido filosófico.

Sendo o Direito do Trabalho e o Direito Previdenciário corolários da proteção daqueles que dependem da sua força de trabalho para sobreviver, pergunta-se: quais são os *nexos* existentes entre estes direitos, no que diz respeito à *construção* e à *desconstrução da proteção social*? As reformas desconstrutivas que atingem o Direito do Trabalho, provocam *reflexos* na proteção previdenciária? Há alguma relação em sentido contrário, ou seja, as reformas do Direito Previdenciário geram *reflexos* na proteção trabalhista? Qual o papel destes direitos na inclusão social dos trabalhadores, e quais os limites destas desconstruções de direitos sociais,

tendo por referência a Constituição da República brasileira e os documentos internacionais dos quais o Brasil é signatário?

Dessa forma, o problema a ser enfrentado na presente tese são os reflexos das alterações do Direito do Trabalho no Direito Previdenciário, e vice-versa.

A hipótese adotada nesse estudo é a de que a desconstrução ou fragilização da proteção social pela via do Direito do Trabalho repercute na proteção social por meio do Direito Previdenciário, e a desconstrução deste último fragiliza a proteção social do trabalhador, contribuindo para enfraquecer o modelo de Estado instituído na Constituição Federal de 1988, interferindo diretamente nos mecanismos de inclusão social promovidos por esses Direitos.

Empregando-se uma pesquisa aplicada, baseada em revisão bibliográfica e documental, com vertente descritiva, abordagem qualitativa e método dedutivo, a presente tese tem por *objetivo geral* demonstrar a íntima relação entre Direito do Trabalho e Direito Previdenciário, verificando-se os **nexos** existentes entre estes ramos jurídicos, e, por *objetivos específicos*, analisar: a *construção da proteção social* em panorama global e brasileiro, abrangendo os direitos trabalhistas e os direitos previdenciários; a construção da proteção constitucional e legislativa em matéria de direitos trabalhistas e previdenciários no Brasil; o *conteúdo das reformas* em matéria trabalhista e previdenciária e a correlação entre elas; os **reflexos da desconstrução** do Direito do Trabalho no Direito Previdenciário; o papel do Direito do Trabalho e do Direito Previdenciário como *instrumentos de inclusão social*; e os *limites de reformas desconstrutivas da proteção social* impostos pela Constituição da República e por documentos internacionais.

Para tanto, no capítulo dois, aborda-se a *construção da proteção social* em âmbito global, ou mundial, por meio do direito do trabalho e da previdência social, discorrendo sobre o significado, os fundamentos e os aspectos históricos, e finalizando cada uma das análises com a elaboração de um conceito das áreas sob estudo.

A seguir, no capítulo três, analisa-se a construção da proteção social no Brasil, considerando-se os aspectos históricos desde o Brasil colônia até o processo de industrialização, discorrendo sobre aspectos relevantes da era Vargas na construção dos direitos trabalhistas e previdenciários. Na sequência, examina-se, sob a forma de “linha do tempo”, os relevantes marcos legislativos e constitucionais que instituíram os direitos trabalhistas e previdenciários brasileiros, apontando também a legislação reformadora, cujo aprofundamento devido foi dado no capítulo quatro.

No capítulo quatro, examina-se a *desconstrução da proteção social trabalhista e previdenciária*, com seus *nexos* e *reflexos*. Inicia-se pela análise dos *nexos* existentes entre os

direitos trabalhistas e previdenciários. Em seguida, aborda-se o *conteúdo das reformas* constitucionais e legislativas em matéria trabalhista e previdenciária, e conclui-se o capítulo com a análise dos *reflexos* existentes entre as reformas trabalhistas e previdenciárias.

Na sequência, o capítulo cinco dedica-se à análise da proteção social por meio do Direito do Trabalho e do Direito Previdenciário, abordando, primeiramente, o papel destes direitos como mecanismos de *inclusão social* e, posteriormente, os *limites das reformas desconstrutivas da proteção social* impostos pela Constituição da República e por documentos internacionais, dos quais o Brasil é signatário.

Ressalta-se, no entanto, que devido ao grande número de reformas legislativas e constitucionais que constantemente atingem os direitos sociais, foi necessário fazer um recorte no objeto de estudo, sendo esta uma limitação da pesquisa. Abordou-se, na presente tese, apenas as principais reformas que modificaram as bases dos direitos trabalhistas e previdenciários após a Constituição Federal de 1988. O critério para a escolha das reformas analisadas, portanto, foi o impacto que estas alterações provocaram na proteção do trabalhador. Assim, não foram analisadas todas as alterações legislativas e todas as emendas constitucionais que alteraram uma ou outra regra relativa a esses direitos, mas sim aquelas alterações substanciais, que afetaram a base dos direitos sociais sob estudo, de modo a fragilizar a proteção social concedida por estes direitos.

A *construção e a desconstrução da proteção social* não apresentam um resultado linear, uma vez que dependem das políticas de governo adotadas em situações de estabilidade financeira, e, principalmente, em momentos de instabilidade, nos casos classificados como “crises econômicas”. Assim, verifica-se a valorização, em alguns momentos dos direitos sociais, com o seu franco crescimento, inclusive em meio às crises econômicas, e, em outros momentos, a desvalorização destes direitos, o que enfraquece a proteção social.

A opção deliberada pela desconstrução dos direitos sociais, mais do que um fator para a contenção de crises, é resultado de escolhas políticas que traduzem a ideologia da classe social dominante, e, tanto a construção quanto a desconstrução de um direito social, acaba por provocar reflexos nos demais, ainda que não haja, necessariamente, uma correlação direta e bilateral, o que se buscará demonstrar ao longo deste trabalho.

## 2 CONSTRUÇÃO DA PROTEÇÃO SOCIAL: SIGNIFICADO, FUNDAMENTOS E ASPECTOS HISTÓRICOS

Ao viverem em sociedade, os seres humanos estão sujeitos a diversos riscos sociais, que os tornam impossibilitados para o trabalho. Podemos citar, dentre outros, os seguintes riscos: doenças, acidentes, idade avançada, incapacidades permanentes ou temporárias para o trabalho, desemprego involuntário, maternidade, prisão, morte, etc.

Há situações envolvendo famílias muito numerosas, em que muitas pessoas dependem dos rendimentos do trabalho de um ou de poucos trabalhadores, e muitas vezes tais rendimentos não são suficientes para prover a manutenção digna de todos os integrantes da família, o que também os torna vulneráveis.

*Proteção social*, nesse contexto de riscos sociais, pode ser entendida como um conjunto de políticas públicas que visam proteger e amparar os seres humanos que não se encontram em condições de prover o próprio sustento e de sua família, conferindo-lhes segurança e condições minimamente necessárias para uma sobrevivência digna.

Nas palavras de Sposati (2013, p. 653), "a proteção social, política pública de forte calibre humano, carrega marca genética que a torna um tanto distinta de outras políticas sociais". A autora afirma que o campo de ação da proteção social *não se refere*, propriamente, à provisão de condições para a restauração da força viva de *trabalho humano*. "As atenções que produz constituem respostas a necessidades de dependência, fragilidade, vitimização de demanda universal porque próprias da condição humana".

Potyara Pereira (2008, p. 16) assevera que "proteção social é um conceito amplo que, desde meados do século XX, engloba a *seguridade social* (ou segurança social), o *asseguramento* ou *garantias* à seguridade e *políticas sociais*." A *seguridade social*, para a autora, "constitui um sistema programático de segurança contra os riscos, circunstâncias, perdas e danos sociais cujas ocorrências afetam negativamente as condições de vida dos cidadãos", o *asseguramento* "identifica-se com as regulamentações legais que garantem ao cidadão a seguridade social como direito", e as *políticas sociais* "constituem uma espécie de política pública que visa concretizar o direito à seguridade social, por meio de um conjunto de medidas, instituições, profissões, benefícios, serviços e recursos programáticos e financeiros".

De acordo com Carmo e Guizardi (2018, p. 10), "o termo vulnerabilidade foi inserido no léxico das políticas públicas brasileiras de seguridade social não contributiva orientando a abrangência de suas ofertas". Todavia, as autoras concluem que "a imprecisão conceitual do

termo ainda permanece, demandando trabalhos mais aprofundados”, mesmo havendo “uma considerável produção científica sobre vulnerabilidade ao longo das duas últimas décadas”.

Amauri Cesar Alves (2021, p. 95), em estudo sobre a vulnerabilidade na perspectiva das relações capital-trabalho, conclui que a vulnerabilidade “pode ser compreendida como situação de inferioridade contratual agravada por fatores de risco laboral ou pela condição pessoal do trabalhador, seja ele empregado ou não, que poderá resultar em lesão em sua esfera patrimonial ou existencial”. Para o autor, “a definição justrabalhista de vulnerabilidade é necessariamente relacional. A situação do trabalhador só interessa para o Direito do Trabalho, em perspectiva restrita ou ampliada, se e quando ele se insere em uma relação com alguém que lhe absorve mão-de-obra ou saber-fazer.”

Alves (2021, p. 96), no entanto, alerta sobre a confusão conceitual existente entre os conceitos de vulnerabilidade e hipossuficiência, e que “não é razoável compreender que hipossuficiência e vulnerabilidade têm a mesma conceituação técnica”. Aduz que, “em se tratando especificamente da relação jurídica de emprego é possível afirmar que todo empregado é hipossuficiente em razão de se posicionar contratualmente como tal na avença empregatícia.” Assim, “todo trabalhador é hipossuficiente em relação ao contratante de seu trabalho, o que não ocorre necessariamente com a vulnerabilidade”.

No âmbito do Direito do Trabalho, “a hipossuficiência exige atuação estatal no mínimo no âmbito da relação de emprego, enquanto a vulnerabilidade não necessariamente fundamenta a intervenção do Estado na criação da norma heterônoma”. “A hipossuficiência exige a construção da regra trabalhista, mas não necessariamente será considerada como relevante no momento de sua interpretação ou aplicação”. Por outro lado, “a ideia de vulnerabilidade não necessariamente fundamenta a construção da norma trabalhista, mas deve ser considerada no momento da sua interpretação e aplicação” (Alves, 2021, p. 96).

No âmbito das políticas assistenciais da Seguridade Social, a vulnerabilidade social do sujeito que pleiteia a proteção estatal é uma exigência legal, prevista em diversos dispositivos da lei n. 8.742 de 1993, a Lei Orgânica da Assistência Social. No entanto, não há referência à vulnerabilidade quando se trata das políticas de saúde pública e de previdência social.

Para o presente estudo, é considerado “vulnerável” aquele que, em decorrência de alguma situação de risco social, não se encontra em condições de promover o próprio sustento e de sua família por meio do trabalho, e passa a depender de uma prestação do Estado; ou do trabalhador, mesmo inserido em uma relação de emprego, mas que se encontre em “situação de inferioridade contratual agravada por fatores de risco laboral” ou pela sua “condição pessoal”, “seja ele empregado ou não, que poderá resultar em lesão em sua esfera patrimonial ou

existencial”, conforme conceito de Amauri Cesar Alves (2021, p. 95). Vulnerabilidade é o estado ou condição de quem é vulnerável, sendo o termo “vulnerabilidade” associado à insegurança, instabilidade e fragilidade.

A proteção promovida pelo Estado em relação à concessão de direitos sociais, é uma construção dos Estados modernos, que surgiu em consequência do capitalismo. De acordo com Fleury (1994, p. 11), “a intervenção estatal via políticas sociais, regulando e/ou propiciando condições de manutenção e reprodução de uma parcela da população, é considerada uma função intrínseca ao Estado moderno”, e “tem como corolário a existência de uma relação de direito positivo que se estabelece entre o cidadão e o seu Estado”.

Fleury (1994, p. 11) ressalta que a “emergência da concepção de cidadania como um conjunto de direitos atribuídos ao indivíduo frente ao Estado nacional” é “produto do desenvolvimento do próprio Estado capitalista, requerendo, portanto, uma análise da natureza deste Estado para sua compreensão integral”.

As revoluções burguesas, frutos do Iluminismo, inauguraram o chamado *Estado de Direito*, que colocou o ordenamento jurídico acima da vontade e do poder do governante. Nesse sentido, quando a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789, afirma que “os homens nascem e são livres e iguais em direitos”, que “a Lei é a expressão da vontade geral”, “ela deve ser a mesma para todos, quer se destine a proteger quer a punir” e que “todos os cidadãos são iguais a seus olhos”, estabelece uma relação de direito positivo entre o Estado e o cidadão, que deve ser regulamentada pela Lei. Esse novo conceito, de cidadania, resultou na necessidade da ingerência estatal em promover a referida “igualdade” entre os seres humanos e na participação todos os indivíduos na sociedade, por meio de um rol de direitos e deveres recíprocos.

O capitalismo, segundo definição de Boltanski e Chiapello (2009, p. 35), pode ser definido, de acordo com uma “fórmula mínima”, como a “exigência de acumulação ilimitada do capital por meios formalmente pacíficos”. “Trata-se de repor perpetuamente em jogo o capital no circuito econômico com o objetivo de extrair lucro, ou seja, aumentar o capital que será, novamente, reinvestido”.

Sendo assim, o capitalismo produz desigualdades sociais e é “fonte de miséria para os trabalhadores”, bem como, “fonte de oportunismo e egoísmo que, favorecendo apenas os interesses particulares, revela-se destruidor dos vínculos sociais e das solidariedades comunitárias, em particular das solidariedades mínimas entre ricos e pobres” (Boltanski; Chiapello, 2009, p.73).

Justamente em razão da produção de miséria e de desigualdades sociais, que constituem os efeitos destrutivos do capitalismo sobre os grupos menos privilegiados economicamente, Fleury (1994, p. 11), aduz que “a esfera do social constitui-se em *locus* privilegiado para se desvendar a contradição principal que movimenta esta sociedade”, tendo em vista que “a crescente intervenção estatal por meio das políticas sociais é em si mesma a manifestação da natureza contraditória do capitalismo, que tem origem na necessidade do Estado de atuar como forma de atenuação dos efeitos mais destrutivos da ordem capitalista sobre os fatores de produção”. No entanto, a intervenção do Estado nas questões sociais acaba por se tornar um “elemento de potencialização e agudização da contradição básica deste modo de produção entre a socialização das forças produtivas e a apropriação privada da riqueza social”.

Dessa maneira, o Estado toma para si a responsabilidade de manutenção das condições mínimas de sobrevivência digna dos cidadãos, atenuando os efeitos do capitalismo, ao mesmo tempo em que legitima a desigualdade, a miséria, o oportunismo e o egoísmo, dando condições ao capitalista, detentor do capital, que persiga seus objetivos de acumulação ilimitada de capital, desde que contribua com o Estado, por meio do pagamento de tributos, para que este cuide das pessoas em condições de hipossuficiência econômica, alimentando o ciclo vicioso da geração exorbitante de lucros. A atuação do Estado nesta seara não se dá apenas em razão da sua preocupação com a condição social das pessoas, mas, também, em razão da luta dessas pessoas em favor da melhoria da sua condição social.

As políticas sociais representam, nesse cenário, “uma relação social que se estabelece entre o Estado e as classes sociais, em relação à reprodução das classes dominadas, que se traduz em uma relação de cidadania, isto é um conjunto de direitos positivos que vincula o cidadão a seu Estado”. (Fleury, 1994, p. 59)

Sposati (2013, p. 656), ressalta que “os indivíduos considerados improdutivos para o capital é que inserem suas necessidades no âmbito da proteção social”. De acordo com a autora, a “proteção social na sociedade do capital, exatamente por atuar com ‘indivíduos’ sem interesse imediato para o processo de acumulação, porque afastados da inserção no trabalho vivo, contaria com menos interferência de interesses econômicos do capital”. No entanto, não é isso que ocorre de fato. “Estratégias reguladoras podem moldar o formato da proteção social, funcionalizando-a não só aos interesses da acumulação como à reprodução de desigualdades” (Sposati, 2013, p. 654).

A lógica da sociedade do capital é antagônica à proteção social por considerá-la expressão de dependência, e atribui às suas ações o contorno de manifestação de tutela e assistencialismo, em contraponto à liberdade e autonomia que, pelos valores da sociedade do capital, devem ser exercidas pelo “indivíduo” estimulando sua

competição e desafio empreendedor. Nesse ambiente, a proteção social é estigmatizada no conjunto da ação estatal e, por consequência, esse estigma se espalha àqueles que usam de suas atenções e, até mesmo, a quem nela trabalha (Sposati, 2013, p. 656).

Entende-se por proteção social, no contexto analisado até este ponto, o conjunto de políticas públicas que vão promover a manutenção das pessoas *enquanto não se encontram aptas para prover o próprio sustento por meio do trabalho*. No entanto, cabe, no sentido do que se propõe como *proteção social* no âmbito do presente estudo, um *alargamento dessa visão*.

O *trabalho também é um direito social*, previsto no artigo 6º da Constituição da República, e os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais estão constitucionalmente garantidos no artigo 7º. Conforme ensinado por Almeida e Almeida (2023, p. 200), o Direito do Trabalho deve promover a proteção social do trabalhador no contexto de uma relação de emprego. Os autores aduzem que, no Brasil, o direito à segurança, garantido no artigo 6º da Constituição Federal, deve ser interpretado da forma mais ampla possível, abrangendo a “segurança social”, que, segundo os autores, se desdobra em duas subáreas: Direito da Seguridade Social e Direito do Trabalho. Dessa forma, estar socialmente protegido também significa estar protegido no contexto de uma relação trabalhista, e não apenas enquanto fora dela.

Cléber Lúcio de Almeida (2024, p. 96/97) assevera que “a segurança social constitui um direito humano, como tal reconhecido no art. 22 da Declaração Universal dos Direitos Humanos e, também, um direito fundamental, por força do disposto no artigo 6º da Constituição”. Acrescenta que, “ao direito à segurança social corresponde o direito, também humano e fundamental, à proteção social, a qual é realizada pelo Direito do Trabalho e pelo Direito da Seguridade Social”, que são direitos “interdependentes e complementares, constituindo, desse modo, verdadeiros subsistemas do *sistema de segurança social*.” “Ao direito à segurança social corresponde o direito à proteção social.”

Almeida (2024, p. 102) afirma que um valioso parâmetro para definir o que é estar protegido, “é gozar, efetivamente, de direitos econômicos, sociais e culturais” e estabelece os parâmetros para o efetivo gozo dessa proteção. Assim, “na perspectiva do Direito do Trabalho, os Estados devem estabelecer e manter um *piso de proteção social do(as) trabalhadores(as)*, o qual deve contemplar um conjunto de direitos básicos que lhe assegurem uma vida conforme a dignidade humana” e “contribuam para a realização da justiça social, cidadania e democracia”, o que é representado pelos direitos fundamentais do trabalho previstos do artigo 7º ao artigo 11 da Constituição Federal de 1988, e pelos direitos humanos do trabalho, previstos em tratados internacionais dos quais o Brasil seja signatário (art. 5º, § 2º, CF). “Em suma, o(a)

trabalhador(a) estará protegido quando gozar efetivamente dos direitos fundamentais e humanos do trabalho.

No entanto, Almeida alerta que “a proteção social não se resume ao reconhecimento normativo de direitos, pois a norma apenas aponta para os direitos que se “deve ter”, no contexto de uma relação de emprego”, o que não significa que tais direitos serão efetivamente exercidos. Nesse sentido, “o Direito Internacional dos Direitos Humanos e a Constituição da República reconhecem, expressamente, que a proteção normativa dos(as) trabalhadores(as) não se confunde com a proteção real”, e afirma que o(a) trabalhador(a) estará protegido(a) quando:

- a) contar com adequada proteção normativa, a ser realizada por meio de normas, nacionais e supranacionais, que assegurem direitos que garantam condições de vida e trabalho compatíveis com a dignidade humana;
- b) gozar efetivamente os direitos assegurados pela ordem jurídica;
- c) ter fácil, econômico e célere acesso às garantias voltadas à realização concreta dos direitos assegurados pela ordem jurídica, tendo-se presente que a proteção dos direitos fundamentais e humanos do trabalho vai muito além da ideia de sua proteção jurisdicional. A proteção dos direitos constitui gênero do qual constitui espécie a sua proteção jurisdicional;
- d) seja beneficiado pela distribuição equânime da riqueza e do poder, o que inclui a criação de condições materiais e jurídicas para participar da construção da ordem jurídica laboral, a qual tem estreita relação com a distribuição de riqueza e poder no contexto da relação entre capital e trabalho (Almeida, 2024, p. 102/103).

Ainda, “sob a perspectiva do princípio da não precarização do trabalho, pode ser dito que o(a) trabalhador(a) está protegido quando não for submetido à precariedade” econômica (que corresponde à pobreza material decorrente de baixos rendimentos e ao desemprego e também a pobreza caracterizada pela dependência do trabalhador de alienar a sua força de trabalho para sobreviver); existencial (insegurança de encontrar espaço no mercado de trabalho por fatores relacionados a sexo, idade, empregos instáveis e precários, insegurança de rendimentos, etc.); política (ausência ou dificuldade de participação dos trabalhadores na tomada de decisões coletivas); jurídica (que se relaciona à precariedade da proteção normativa, o ocorreu de forma bastante acentuada com as últimas reformas); cultural (falta ou carência de acesso à educação e formação profissional adequadas) e ecológica (o que diz respeito à relação do trabalhador com o meio ambiente, tanto o do trabalho quanto um meio ambiente ecologicamente equilibrado) (Almeida, 2024, p. 105).

Ademais, quando se encontra incapacitado para o trabalho, o trabalhador deve poder contar com a proteção assegurada pela Seguridade Social, nas suas três vertentes (previdência social, assistência social e saúde pública), que deve lhe conceder condições para continuar vivendo com dignidade, ainda que não seja por meio dos rendimentos do trabalho. No Brasil, o sistema da Seguridade Social foi instituído pela Constituição Federal de 1988, e, a partir de

então, a previdência social foi inserida no contexto desse sistema, juntamente com a assistência social e a saúde pública.

Apesar da amplitude do conceito de proteção social extrapolar as fronteiras do Direito do Trabalho e do Direito Previdenciário, no presente estudo serão analisadas apenas a proteção promovida por estes dois ramos do Direito, pois partimos da premissa de que são ramos interdependentes e intimamente conectados, que têm o objetivo de proteger o trabalhador no contexto de uma relação de emprego e fora deste contexto, quando se encontra incapacitado para o trabalho. Nesse sentido, faremos uma análise da evolução histórica, fundamentos e conceito dos ramos da proteção social sob estudo.

## **2.1 Proteção social por meio do Direito do Trabalho**

O Direito do Trabalho é fruto da sociedade capitalista, mais especificamente, da revolução industrial, fenômeno histórico decorrente da invenção da máquina a vapor, que se desenvolveu na Europa, em meados do século XVIII, tendo seu início na Inglaterra, e logo se espalhando para os demais países do continente europeu e para inúmeros outros países do globo.

De acordo com Mario de La Cueva (1949, p. 57), em sua clássica obra *Derecho Mexicano del Trabajo*, “O Direito do Trabalho nasceu no mundo capitalista e liberal; foi lenta e custosa sua evolução no século XIX; mas em princípios do século XX se encontrava praticamente elaborado”.

A classe trabalhadora europeia, de maneira geral, antes do advento da revolução industrial e do “sistema socioeconômico capitalista, estava submetida às regras e tradições do regime feudal, em particular da servidão, que vinculava os trabalhadores aos respectivos feudos dirigidos pela nobreza fundiária”. Este regime “começou a se desestruturar em torno dos séculos XV e XVI”, “com a migração crescente de partes relevantes dos antigos servos para as cidades”. A mão de obra nas cidades era manufatureira, elaboradas por artesãos “em suas oficinas domésticas e assemelhadas”. A formação acelerada, a partir do século XVI, “de uma população urbana livre das amarras da servidão, embora mantida em situação de miséria, localizada nas regiões urbanas inglesas, seria um fator relevante para o fornecimento de mão de obra barata em benefício do novo sistema industrial capitalista” (Delgado, 2024, p. 43/44).

O regime que vigorava à época era o liberal capitalista, fruto das revoluções burguesas, especialmente da Revolução Francesa, que suprimiu o absolutismo monárquico e entregou o poder político e econômico nas mãos da burguesia. O liberalismo pregava a liberdade econômica, vedava a interferência do Estado nas relações privadas, e se baseava em princípios

desenvolvidos pelos filósofos iluministas, especialmente na doutrina do Direito Natural. Como consequência “o dono do capital, ao regulamentar o trabalho em sua fábrica, exercitava o seu direito natural de propriedade e de riqueza, e nada devia impedir sua liberdade” (De La Cueva, 1949, p. 57).

A busca incessante pelo lucro aliada à falta de intervenção estatal na economia, e ainda considerando-se que a liberdade e a propriedade eram tidas como direitos naturais dos capitalistas, resultou em uma intensa exploração dos operários em prol de altos índices de produção, o que resultou em condições degradantes de trabalho associadas a jornadas extenuantes. As condições de vida dos operários eram extremamente precárias, com elevados índices de doenças e acidentes do trabalho, baixa expectativa de vida e salários ínfimos. A revolução industrial desencadeou um processo de substituição da mão de obra manufatureira pela produção fabril, o que era feito em grande escala. Nesse cenário, era necessário que as máquinas, devido à falta de automação, fossem operadas por pessoas, que se tornaram os operários das fábricas.

O salário que operários recebiam nas fábricas não eram suficientes para o seu e sustento da sua família, o que acabou levando as mulheres e as crianças também para o trabalho fabril. Passou a ser muito vantajoso para o capitalista contratar mulheres e crianças, pois estes eram considerados “meias forças” e recebiam uma remuneração muito menor, pela mesma jornada de trabalho.

A máquina substituiu a força física dos trabalhadores, facilitando o trabalho. No entanto, o trabalhador, cuja função no processo produtivo passou a ser de mero operador de máquinas, perdeu o domínio do seu ofício, e passou a ser mais uma “peça” do processo produtivo, passando a ser tratado como mercadoria, destituída de valor humano e dignidade.

Com a revolução industrial, o grande contingente de operários trabalhando nas mesmas condições degradantes e desumanas, resultou no “surgimento de largos universos de pessoas humanas próximas e identificadas pelos mesmos problemas e dramas advindos da superexploração capitalista” (Delgado, 2024, p. 25), o que fez surgir entre eles uma consciência de classe.

Os operários, na condição de pessoa humana, não tinham direito a uma vida digna, pois não havia nenhum sistema normativo que os protegesse, e eram a parte hipossuficiente da relação jurídica estabelecida com os industriários capitalistas, não tendo condições de, individualmente, participar das regras contratuais a que estavam submetidos na relação trabalhista, ficando sujeitos às regras impostas pelos empregadores, que somente a estes aproveitavam. O surgimento das máquinas resultou em um aumento exponencial da produção,

e gerou muito poder e riqueza para a burguesia, às custas da exploração, da miséria e da indignidade da classe trabalhadora, o que foi causa de uma enorme desigualdade social.

Como reação a esse cenário de tamanha subjugação e exploração, diversos movimentos sociais contrários ao regime dominante começaram a surgir e a ganhar força, especialmente movimentos coletivos promovidos pelos trabalhadores e incitados por filosofias contrárias ao capitalismo. Como afirma Maurício Godinho Delgado (2024, p. 25/26),

Ao longo do tempo, esse enorme universo de trabalhadores tendeu a gerar uma consciência de classe apta a lhe permitir estruturar formas novas de organização e de atuação, de modo a pressionar não apenas os seus empregadores e/ou tomadores de serviços, como também o próprio Estado, em busca da regulação do mercado de trabalho, visando ao alcance de melhores condições laborais e de vida na economia e na sociedade.

A pressão Estatal acabou por resultar na edição de normas que passaram a proteger os trabalhadores dos desmandos do capital, e o próprio capital da insurgência de atos revolucionários que pudessem ameaçar a sua existência, levando ao declínio do Estado Liberal. A esse conjunto de normas destinadas a proteger os trabalhadores dentro de uma relação de trabalho subordinada, tornando a relação entre capital e trabalho mais humanitária, foi atribuída a denominação de *Direito do Trabalho*, o primeiro direito social da história da humanidade a se desenvolver como um ramo autônomo do direito.

Alain Supiot (2008, p. 9) afirma que “a noção de Direito do Trabalho é recente e em evolução”, e “seu desenvolvimento está relacionado com o nascimento e desenvolvimento do trabalho remunerado nos chamados países capitalistas, cuja economia repousa na liberdade de comércio e da indústria.”

O Direito do Trabalho surge para regulamentar uma relação jurídica faticamente desigual, decorrente de um contrato estabelecido entre o capitalista, detentor dos meios de produção, e o ser humano que lhe presta serviço de forma habitual, onerosa e subordinada, fazendo surgir uma nova classe de direitos, que foram denominados de *direitos sociais*. Como bem observa Supiot (2008, p. 10), “onde o Código Civil só via na sociedade uma série de indivíduos livres e iguais, a ideia de direito social [...] permitia levar em conta os laços de dependência e de pertencimento às coletividades que tecem toda a sociedade humana”.

As primeiras regulamentações aconteceram já no início do século XIX, na Inglaterra, porém, ainda de forma muito incipiente, sendo a “Lei de Peel”, de 1802, também conhecida como “*Moral and Health Act*”, a primeira lei trabalhista que se tem notícia na história, de iniciativa do primeiro ministro, Sir Robert Peel. Esta lei fixou a duração máxima do trabalho dos aprendizes em 12 horas, e proibiu o trabalho noturno aos menores de nove anos.

A intensa miséria, doenças, mortes precoces, indignidade e as condições desumanas em que viviam os trabalhadores, despertou revoltas e movimentos contrários ao sistema, buscando encontrar uma alternativa ao capitalismo, que era causa de exploração e sofrimento dos trabalhadores. Correntes intelectuais contrárias ao capitalismo surgiram, ameaçando a subversão do sistema, sendo o *Manifesto do Partido Comunista*, de 1848, de Marx e Engels, a obra de maior impacto neste sentido.

No manifesto, Marx e Engels incitam os operários a se organizarem e a promoverem a instalação da ditadura revolucionária do proletariado, instigando os proletários de todos os países a se unirem para promoverem a implementação do comunismo (Marx; Engels, 2009).

Em 1891 foi a vez da igreja católica se manifestar acerca das condições desumanas em que vivem os trabalhadores, por meio da Encíclica *Rerum Novarum*, do papa Leão XIII, que tratou especificamente da condição dos operários, compadecendo-se da situação deplorável de trabalho em que estes se encontravam. A encíclica expôs o temível conflito existente entre os trabalhadores e o capital, mas defendeu o capitalismo e a propriedade privada como um direito natural, e rechaçou o socialismo como solução para o conflito. Estabeleceu, então, os deveres dos trabalhadores e dos empregadores, afirmando ser “vergonhoso e desumano”, os patrões usarem “dos homens como de vis instrumentos de lucro, e não os estimar senão na proporção do vigor dos seus braços”, pois, de acordo com o cristianismo, devem ter “em consideração os interesses espirituais do operário e o bem da sua alma”. Preconizou que, “entre os deveres principais do patrão, é necessário colocar, em primeiro lugar, o de dar a cada um o salário que convém”, e que é dever do Estado proteger a propriedade privada, coibir as greves e proteger o operário dos abusos descontrolados do empregador no que diz respeito aos “bens da alma”, especialmente contra a fadiga intensa (Encíclica *Rerum Novarum*, 1891).

A Encíclica procurou apaziguar os conflitos existentes entre empregadores e empregados, buscou frear os ímpetus revolucionários que ameaçavam o regime capitalista, ao mesmo tempo em que defendeu a propriedade privada e o acúmulo de riqueza, mas ressaltou a importância da intervenção estatal no conflito para garantir aos trabalhadores um salário digno e um descanso adequado.

Os diversos movimentos que surgiram em defesa dos trabalhadores acabaram por impulsionar os Estados a editar cada vez mais normas para a proteção dos operários. A legislação trabalhista foi evoluindo até chegar ao *status* constitucional, em 1917, na Constituição Mexicana, que foi a primeira Constituição mundial a proteger os direitos sociais. De acordo com Comparato (2015, p. 190), “a Carta Política mexicana de 1917 foi a primeira a atribuir aos direitos trabalhistas a qualidade de direitos fundamentais, juntamente com as

liberdades individuais e os direitos políticos”. Em 1919, a Constituição de Weimar “trilhou a mesma via da Carta mexicana”. Dentre as matérias regulamentadas por estas duas Constituições estavam a limitação da jornada de trabalho, a proteção ao desemprego, a proteção da maternidade, a idade mínima de admissão de empregados nas fábricas e o trabalho noturno dos menores na indústria

Muito interessante a observação de Uriarte (2011, p. 134), quando afirma que “estamos acostumados a falar da constitucionalização do Direito do Trabalho como algo que não era constitucional e que, em determinado momento, tornou-se constitucional, constitucionalizou-se”. Esse raciocínio pode ser aplicável à evolução do ramo trabalhista na Europa. No entanto, segundo o autor, na América Latina, o “Direito do Trabalho nasceu constitucional”, pois antes de 1917, praticamente não havia leis trabalhistas em qualquer ordenamento jurídico latino-americano.

Se pensarmos que a origem da constitucionalidade do Direito do Trabalho se coloca na Constituição mexicana de 1917, esse é o momento do nascimento do Direito do Trabalho latino-americano; não do europeu, e sim do latino-americano. Quantas leis trabalhistas tínhamos em nossos países antes de 1917? Muito poucas, quase nenhuma. O Direito do Trabalho nasceu constitucional, e os direitos trabalhistas são constitucionais e, portanto, direitos humanos e fundamentais, na ordem jurídica, desde esse momento (Uriarte, 2011, p. 134).

Em 1919, com o fim da primeira guerra mundial, foi criada a Organização Internacional do Trabalho, no bojo da Parte XIII do Tratado de Versalhes, assinado em junho de 1919, na Conferência da Paz, em Versalhes. A OIT foi criada para promover a justiça social e a paz universal, com base na premissa de que a paz só pode ser duradoura se for baseada na justiça social. Foi constituída pelos países vitoriosos na primeira guerra mundial, dentre eles o Brasil, que tomou parte como signatário da OIT desde a sua criação.

No final da década de 1920, instaurou-se uma crise econômica mundial sem precedentes, que teve como ápice a quebra da bolsa de valores de Nova Iorque, em 1929, e se arrastou por toda a década de 1930, ficando conhecida como “Grande Depressão”. Esse período de enorme recessão econômica afetou profundamente o Direito do Trabalho, e causou uma situação de desemprego estrutural nunca vista antes desde o surgimento do capitalismo. A profunda crise econômica, que se iniciou nos Estados Unidos da América e rapidamente se espalhou para outros países, acabou por levar os Estados a intervirem na economia e a gerarem emprego, bem como a desenvolverem, de forma bastante significativa, os seus sistemas de seguridade social.

Em 1944, sob os efeitos da Grande Depressão e da Segunda Guerra Mundial, foi adotada a Declaração da Filadélfia, como anexo à Constituição da OIT, constituindo, desde então, a sua

carta de princípios e objetivos. A Declaração da Filadélfia reafirmou o fundamento contido na sua Constituição, segundo o qual só se pode estabelecer uma paz duradoura com base na justiça social, e afirmou novamente os princípios fundamentais sobre os quais se funda a Organização, dentre eles: o trabalho não é uma mercadoria; a liberdade de expressão e de associação é condição indispensável a um progresso ininterrupto; a miséria é um perigo para a prosperidade geral; a luta contra a necessidade deve ser conduzida com uma energia inesgotável por cada nação e através de um esforço internacional contínuo e organizado.

A Segunda Guerra Mundial foi marcada por uma violência e violação dos direitos humanos jamais vista, o que resultou em uma reação mais intensa da comunidade internacional a favor da proteção desses direitos, para evitar que as atrocidades cometidas na guerra se repetissem, o que culminou com a criação da Organização das Nações Unidas (ONU). A Carta das Nações Unidas reafirmou a fé nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e no valor do ser humano, e inaugurou uma nova era em termos de desenvolvimento e de proteção destes direitos.

Em 1948, no âmbito das Nações Unidas, foi promulgada a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que passou a ser o documento mais importante para a proteção dos direitos humanos na esfera internacional. A evolução dos direitos trabalhistas, que sempre foi associada aos direitos humanos, se tornou bastante acentuada após a Segunda Guerra Mundial, com o desenvolvimento do Estado de Bem-Estar Social, especialmente na Europa. Após a Segunda Guerra, a Europa vivenciou os chamados “trinta anos dourados do capitalismo”, ocasião em que a proteção trabalhista atingiu seu ápice histórico.

Na década de 1970, entretanto, o Direito do Trabalho teve sua base abalada, em consequência da crise econômica instaurada pelo aumento exponencial do preço do petróleo. Foi instituída, a partir de então, uma política econômica *neoliberal*, encabeçada pelo presidente norte-americano Ronald Reagan e pela primeira-ministra inglesa Margaret Thatcher, que passou a flexibilizar o Direito do Trabalho e a proteção social promovida pelos Estados, com o argumento de que esses direitos eram muito dispendiosos, e que precisavam ser reduzidos para que os Estados e os capitalistas conseguissem passar pela crise econômica.

As normas trabalhistas, de acordo com Castillo (2013, p. 696/697), eram “uma das expressões mais completas de proteção e justiça social que os países europeus haviam construído como parte de um projeto econômico e social, que muitos viam como a referência a seguir”. Mas ocorreu que, com a crise econômica e a implementação das políticas neoliberais, “o direito igualador, o direito protetor, o direito a favor e para os trabalhadores, tem sido

identificado como uma represa que impede o desenvolvimento económico ‘saudável’ na globalização”.

No entanto, mesmo em momentos de crises, deve haver limites para a desconstrução dos direitos sociais, duramente conquistados ao longo da história, e protegidos por diversos documentos do direito internacional. Dos próprios fundamentos que deram origem à criação do Direito do Trabalho, extrai-se a premissa de que a proteção à dignidade humana representa o núcleo mandamental ao redor do qual devem orbitar as normas deste especializado ramo jurídico, e esse valor deve estar acima dos interesses do capital, devendo-se harmonizar com aqueles.

No prólogo de sua obra “Direito Mexicano do Trabalho”, Mario De La Cueva (1949, pp. VIII e IX) nos ensina que a teoria do Direito Natural é herdeira da filosofia racionalista do direito, “que postula a existência de valores eternos, universais e imutáveis e, por isso mesmo, suprahumanos”, princípios que têm como fundamentos o “logos, razão universal ou Deus”. Afirmar que a ideia de Direito Natural se encontra em crise, e aduz que “a vida humana não é exclusivamente razão, e o direito é vida humana”, sendo este o ponto de partida da nova escola do direito.

De La Cueva (1949, pp. IX e X) afirma que os filósofos do Direito Natural são “homens soberbos, que especulam de dentro do seu escritório acerca da justiça e do direito, sem considerar jamais as necessidades sociais e humanas e pretendem que o legislador e os homens demarquem dentro dos seus princípios as relações sociais”. Por outro lado, para a “nova escola”, “o direito não é norma derivada da razão ou da ideia de justiça, mas deve ser o princípio que expresse as necessidades e aspirações dos homens”. Assim, “é a justiça que deve adaptar-se à vida social e humana, e não está às especulações dos filósofos do direito natural”. Para o autor, “o direito do futuro será um direito vital, porque sua essência será garantir o desenvolvimento integral da vida humana”, “e o Direito do Trabalho é o primeiro emissário deste direito vital do futuro”.

Para De La Cueva (1949, p. X), o próprio conceito de justiça, há muito formulado por Justiniano, também entrou em crise. Não se deve mais conceber a justiça como sendo a constante e perpétua vontade de “dar a cada quem o que lhe pertence”, conforme a definição de Justiniano, mas de “dar a cada quem o que necessite”. “A pessoa humana é uma finalidade e tem direito a viver uma existência digna”, nesse sentido “uma ordem jurídica que funciona para uma minoria, que defende o patrimônio, mas que é impotente para satisfazer às necessidades humanas, não poderá ser uma ordem justa”. Conclui o autor que “o Direito do Trabalho se apresenta como a iniciação de uma nova ordem e afirma e descansa em um novo conceito de

justiça”, satisfazendo às necessidades do homem que trabalha, não só as materiais como também as liberdades do espírito.

Parafraseando Karl Marx, Hugo Sinzheimer (1984 [1927], p. 73) ressalta que o trabalho não tem “outro conteúdo que não seja o sangue e a carne humana”. O autor afirma que “o trabalho é uma energia essencial”, e que “quem presta trabalho não dá nenhum objeto patrimonial, mas dá a si mesmo”. “O trabalho é o homem mesmo em situação de atuar. É fonte de patrimônio, mas não gasto patrimonial [...] é a base real da vida humana, pertence ao mundo das coisas que não têm nenhum fim em si e cujo destino consiste em ser um meio para o homem”.

Sendo o trabalho fruto da própria energia humana, indissociável da pessoa que o realiza, o Direito do Trabalho, ao proteger o trabalho, deve fazê-lo por meio da proteção da pessoa do trabalhador.

Nesse sentido, Hugo Sinzheimer (1984 [1927], p. 73) aduz que a missão especial do Direito do Trabalho é realizar a dignidade humana, e evitar que o ser humano seja tratado igual às coisas, sendo esta a ideia fundamental que compreende o espírito desse ramo do direito.

Cleber Lúcio de Almeida (2018b, p. 16), ao formular um conceito de Direito do Trabalho, ressalta a necessidade de se introduzir nesse conceito, além de uma concepção meramente normativa, também uma perspectiva finalística, que, segundo ele, é “promover a proteção do trabalhador, na condição de parte mais vulnerável nesta relação”, bem como a atribuição da dimensão humana do trabalhador, tendo em vista que “a todos devem ser asseguradas condições de trabalho e de existência que estejam em harmonia com a dignidade humana”.

Almeida (2018b, p. 17) ainda ressalta a importância de se dar mais um passo adiante na definição do Direito do Trabalho, que diz respeito à sua *dimensão social*. É inegável que o trabalho humano é um dos fatores de produção de riqueza, no entanto, ele não pode ser reduzido à mera condição de instrumento de produção de riqueza, no sentido que a riqueza produzida pelo trabalho deve ser também distribuída ao trabalhador, ou seja, o trabalhador deve participar da riqueza produzida pelo seu próprio trabalho. Segundo o autor, ao trabalho humano “deve ser conferida a natureza de meio de acesso à riqueza, como condição de possibilidade de justiça social”.

Afirma ainda haver, o Direito do Trabalho, *dimensão política*, “que decorre da sua relevância na criação das condições jurídicas e materiais necessárias à participação dos trabalhadores na definição das políticas sociais e econômicas do Estado” (Almeida, 2018b, p. 18).

Eric Hobsbawm (2015, p. 15), “aduz que a história operária é por tradição um tema altamente politizado, e durante muito tempo foi feita em grande parte fora das universidades”. Explica que “todos os estudos sobre o trabalho eram obviamente políticos, desde que o tema começou a despertar interesse acadêmico sistemático nas décadas de 1830 e 1840, com as diversas investigações sobre a condição do novo proletariado”. Nas palavras do autor, “historiadores da classe operária, assim, situam-se num ponto de encontro entre os estudos acadêmicos e a política, entre compromissos de ordem prática e compreensão teórica, entre interpretar o mundo e transformá-lo”.

É certo que o próprio trabalho, bem como o Direito do Trabalho, são importantes instrumentos de participação dos trabalhadores na vida política do Estado, uma vez que, por meio da inserção social promovida pelo trabalho, estes passam a ter condições materiais e jurídicas que lhes permitam participar. Pessoas sem trabalho e sem condições econômicas, não encontram espaço para participar da vida política, vez que não têm condições de promover sequer o próprio sustento, ficando à margem da sociedade. Por outro lado, uma vez inseridas na sociedade, passam a ter acesso aos instrumentos de participação, bem como, por meio dos sindicatos e dos partidos políticos por eles organizados, encontram condições para a elaboração das normas que irão reger as relações trabalhistas da sua própria categoria.

A história demonstra que os trabalhadores, desde as suas primeiras formas de organização, buscavam criar mecanismos de interferência na vida política e econômica do Estado, como modo de realizar a melhoria de suas condições de trabalho, o que foi alcançado principalmente por meio do Direito do Trabalho. São inúmeros os partidos políticos na história que se fundaram por meio da organização de trabalhadores, a maioria deles com viés comunista ou social-democrata. De acordo com Hobsbawm (2015, p. 17), a história operária “revelou a tendência de identificar ‘classes operárias’ com ‘movimentos operários’, ou mesmo com organizações, ideologias ou partidos específicos”.

Maurício Godinho Delgado (2024, p. 28/29), ao tratar do importante viés político que é intrínseco ao Direito do Trabalho, ensina que os partidos políticos instituídos por trabalhadores foram fundamentais para o crescimento e fortalecimento do próprio Direito do Trabalho e da oferta cada vez mais abrangente de direitos sociais à população, promovidos pelo Estado, o que culminou na criação do Estado de Bem-Estar Social. Nas palavras do autor:

O surgimento desse novo campo jurídico e seus institutos foi tão revolucionário que evidenciou para as classes populares a necessidade de ampliarem a sua organização para além do mundo do trabalho, estendendo tal ampliação para o mundo da política, com a criação de partidos políticos de origem e composição proletária, sejam os novos partidos socialistas, comunistas ou social-democratas europeus, sejam os novos

partidos denominados trabalhistas então instituídos. O que os caracterizava eram a origem e a composição eminentemente populares, a presença de uma forte intelectualidade em seu interior, mesmo que oriunda da classe média, a pretensão da ampliação contínua de sua composição e influência para diversos campos populacionais, um programa de avanços trabalhistas, político-institucionais e, se não bastasse, de garantia e oferta cada vez mais abrangente, pelo Estado, de direitos sociais ao conjunto da população. Tais partidos, mais à frente, já no século XX, teriam forte influência na estruturação e manutenção do vitorioso e pujante Estado de Bem-Estar Social que iria caracterizar a Europa Ocidental depois da Segunda Grande Guerra.

O Direito do Trabalho, fruto de ações coletivas e das reivindicações dos trabalhadores, foi assim construído, por meio de movimentos e decisões políticas, e nesse sentido atua, como importante ferramenta de cidadania e democracia, em prol dos trabalhadores. Consoante Cleber Lúcio de Almeida, “é neste contexto que atua o Direito do Trabalho, ou seja, na criação das condições jurídicas para a ação coletiva dos trabalhadores, notadamente por meio do reconhecimento da liberdade de associação e da força normativa dos instrumentos da negociação coletiva”, bem como “das condições materiais mínimas necessárias para a participação dos trabalhadores na tomada de decisões de política econômica e social, o que faz dele, inclusive, um direito de cidadania e democracia, notadamente quando assegura direitos fundamentais e humanos” (Almeida, 2018b, p. 19).

De todo o exposto, conclui-se que o Direito do Trabalho tem como fundamento a promoção da dignidade do trabalhador enquanto pessoa humana, tendo por finalidade a proteção do trabalhador, por ser este a parte hipossuficiente da relação jurídica empregatícia. Trata-se de inegável instrumento realizador de justiça social e de transformação política e participação democrática em favor dos trabalhadores.

Ademais, esse ramo do direito abriu as portas para o surgimento dos demais direitos sociais, ligados à seguridade social. Antes do surgimento do Direito do Trabalho, “a distribuição de riquezas, de saúde, Bem-Estar e justiça social eram ideias e propostas inconcebíveis para os setores dominantes capitalistas”. “Tais ideias, propostas e realidades somente despontariam, com força crescente, a partir do posterior surgimento do Direito do Trabalho e do ideário humanista e social em que ele se gestou e se desenvolveu” (Delgado, 2024, p. 28).

Explicitados os fundamentos e as funções do Direito do Trabalho, pode-se, doravante, construir um conceito do que vem a ser esse ramo jurídico, levando-se em consideração o seu aspecto normativo, sua finalidade, e as dimensões alcançadas pela proteção promovida por esse ramo do direito, que são a dimensão humana, a social e a política.

Nesse contexto, tem-se que o Direito do Trabalho consiste em um conjunto de princípios e regras jurídicas com dimensão social, política e humanitária, que regulam as relações coletivas de trabalho, bem como a relação de trabalho subordinado prestado por um ser humano a outrem,

visando à proteção do trabalhador, de forma a promover a sua dignidade humana e permitir a sua plena participação na sociedade.

A seguir, buscaremos apresentar o significado e alcance da proteção social por meio da Seguridade Social e suas respectivas subáreas (Previdência Social, Assistência Social e Saúde Pública), apresentando seus aspectos históricos, fundamentos, funções e conceitos.

## **2.2 Proteção social por meio do Direito Previdenciário**

A previdência social é um *seguro social*, que garante, aos seus segurados e aos dependentes destes, benefícios e serviços que lhes promoverão as condições necessárias de sobrevivência, enquanto não puderem ser promovidas pelo segurado, por meio do seu trabalho.

O direito à previdência se desenvolveu de forma umbilicalmente ligada ao trabalho, de modo que, nas suas origens, o acesso à previdência se dava exclusivamente por meio do trabalho.

No entanto, esse direito se desenvolveu de forma paulatina, encontrando grande resistência nos pilares do liberalismo clássico, que não permitia a intervenção estatal nas relações privadas, tampouco previa um papel protetor do Estado para aqueles que se encontravam em situação de vulnerabilidade. A lei dos pobres, a *Speenhamland Law*, e demais leis assistenciais que garantiam uma renda mínima aos cidadãos, elaboradas especialmente na Inglaterra, mas com normatizações análogas em outros países europeus, não resistiram aos desmandos do capital e à necessidade de um contingente de pessoas que precisassem trabalhar para sobreviver, o que mantinha a classe operária submetida aos industriários, já que não tinham mais a garantia de sobrevivência estabelecida pelo Estado.

A Revolução Francesa, fruto da ideologia liberal, nas palavras de Lopes (2009, p. 292), deixou “os trabalhadores livres, é certo, mas isolados e indefesos”. No entanto, afirma o autor que “nem por isso, o sentimento de um dever moral de um amparo organizado aos desafortunados desapareceu da consciência dos reformadores sociais”, tendo se manifestado “de forma solene, na célebre Declaração de 23 de junho de 1793”, que foi a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, que estabeleceu, em seu artigo 21: “Os auxílios públicos são uma dívida sagrada. A sociedade deve a subsistência aos cidadãos infelizes, quer seja procurando-lhes trabalho, quer seja assegurando os meios de existência àqueles que são impossibilitados de trabalhar”.

Essa Declaração, conforme ressalta Lopes (2009, p. 293), “sintetizava um vasto e formoso programa de amparo aos cidadãos em caso de desemprego, doença, invalidez, velhice

ou orfandade. Infelizmente, o programa ficou letra morta”, pois o “*laissez faire*”, típico do liberalismo, não permitiu ao Estado intervir na realização prática dos referidos direitos.

Os trabalhadores possuíam um grande desgaste físico e mental, e eram submetidos a ambientes de trabalho altamente insalubres, o que lhes provocava inúmeras doenças, que os deixava impossibilitados para o trabalho, e mortes precoces, que deixava a sua família desprotegida e, muitas vezes, sem condições de sustento, fora as hipóteses de desemprego involuntário. Nesse cenário, a proteção trabalhista não era suficiente para proteger o trabalhador incapacitado de prestar trabalho e à sua família, o que tornou urgente a intervenção estatal e a ampliação da base de proteção social.

Foi somente com o desenvolvimento rápido das máquinas, com a formação de um grande contingente de proletários urbanos e sua concentração nas grandes fábricas que, “na primeira metade do século XIX, a necessidade de uma previdência social se afirmou como indispensável”. Foram então, tomadas várias medidas que constituíram a “base imediata do moderno seguro social” (Lopes, 2009, p. 293).

Dentre estas medidas encontram-se as sociedades mutualistas ou de “socorro mútuo”, que foram consideradas, por muitos, a base do seguro social que, posteriormente, foi assumido pelo Estado. Dada a importância destas sociedades mutualistas para o desenvolvimento do seguro social obrigatório, que hoje conhecemos como *previdência social*, reservamos um subtópico para discorrermos sobre o tema, conforme se segue.

### **2.2.1 Os precursores do seguro social obrigatório - as sociedades mutualistas**

As sociedades mutualistas ou de “socorro mútuo”, também chamadas de “montepios”, foram instituídas desde o final do século XVIII, rapidamente se espalhando por toda a Europa, e até mesmo pelo Brasil. O objetivo dessas sociedades era promover uma mínima proteção aos trabalhadores e seus dependentes, enquanto estivessem sujeitos a riscos sociais que os tornassem vulneráveis e impossibilitados para o trabalho. No entanto, não possuíam qualquer relação com o Estado, e tampouco recebiam apoio financeiro advindo do poder público; eram constituídas e mantidas em um âmbito estritamente privado, por contribuições dos trabalhadores, e a adesão a estas instituições era meramente facultativa. Apesar disso, as sociedades mutualistas cresceram e se multiplicaram em praticamente toda a Europa e também no Brasil, pois constituíam praticamente a única opção de proteção social existente à época.

De acordo com Pistola (2018, p. 43), as sociedades de socorro mútuo foram constituídas “como as primeiras formas de solidariedade verdadeiramente mutualistas

dedicadas à prestação de socorros”. Entre as suas finalidades encontravam-se “a ajuda na doença, nos funerais, no desemprego e até na concessão de subsídios sob a forma de pensões mediante um mecanismo de contribuições dos seus membros, e a prestação dos socorros mencionados de acordo com tabelas estabelecidas”.

De acordo com Pistola (2018, p. 65), “a primeira legislação europeia específica sobre o mutualismo foi aprovada primeiramente na Inglaterra, em 1793”, cujo diploma “ficou conhecido como o *Friendly Societies Act*”. Aduz o autor que “o interesse pioneiro do Estado inglês surge justificado na literatura pela atenção dada à questão do combate à pobreza que a análise das *poor laws* propiciou pelo Estado”.

As sociedades de socorro mútuo se espalharam pela Europa desde meados século XVIII, alcançando grande expressividade na Itália, Espanha, Portugal, França, Inglaterra, Alemanha, dentre outros países.

Tanto na Espanha quanto em Portugal, observa Pistola (2018, p. 55), as associações mutualistas (ou montepios) surgiram em meio aos movimentos operários, como forma de garantir benefícios que propiciassem a sobrevivência dos trabalhadores e suas famílias em casos de infortúnios.

Na experiência francesa, conforme Pistola (2018, p. 56), “existe uma denunciada unanimidade em colocar a aprovação da designada *Ley Le Chapelier*, de 1791, como um momento fundamental para o mutualismo francês”. A referida lei, proibiu o “associativismo operário até cerca de meados do século XIX”, e também fomentou o desenvolvimento do mutualismo.

A experiência do mutualismo na Alemanha, no entanto, de acordo com Pistola (2018, p. 69) desenrolou-se por vias substancialmente diferentes dos demais países. Foi na Alemanha que o poder público chamou pra si a “responsabilidade dos socorros sociais num período bastante anterior ao que ocorreria na generalidade dos outros países europeus”.

Os mecanismos de proteção social na Alemanha foram “desenvolvidos nas guildas, instituição ligadas à organização do trabalho que foram criadas na Idade Média e que se desenvolveram durante a Idade Moderna”. As guildas se organizavam em uma “estrutura hierárquica em torno de artesãos e tinham funções profissionais, econômicas, religiosas e até festivas”, e “possuía esquemas de proteção para os seus membros contra riscos de doença e de acidentes, mas também para cuidar de órfãos, para ajudar nos enterros e participar na ajuda em caso de perdas materiais dos seus membros”. As guildas prestavam assistência apenas para os membros mais pobres e tinham um caráter assistencialista e não providencialista, não

contemplando quaisquer contribuições pelos membros das guildas, nem previa o pagamento de subsídios regulares, como viria a ocorrer no mutualismo (Pistola, 2018, p. 70).

No século XV, as guildas, as confrarias e as irmandades começaram a fundar “caixas de doença” para ajudar monetariamente os membros que se encontravam doentes e auxiliar os mais pobres, que passaram a ser financiadas por quotizações regulares dos membros das corporações de ofícios (Pistola, 2018, p. 71).

Com o período de industrialização, as caixas de doença criadas pelas guildas desapareceram rapidamente, e assistiu-se a uma “explosão das caixas de doença de fundação profissional criadas no interior das fábricas”, surgindo algumas instituições que “englobavam todos os ofícios, ou seja, os socorros prestados mantiveram a sua anterior ligação ao mundo do trabalho, mas já com alguma transversalidade à profissão” (Pistola, 2018, p. 71).

De acordo com Pistola (2018, p. 72), “já sob o Império Alemão, iniciado no início da década de 1870, estas caixas de doença adquiriram, em 1876, uma unidade jurídica própria, tendo ficado independentes de outras formas de organização ligadas ao mundo do trabalho, em particular dos sindicatos”. No entanto, o impulso significativo para a implementação do primeiro sistema de previdência social de que se tem notícia no mundo “ocorreu em 1883, quando Bismarck começou a implementar uma política social desenvolvida pelo Estado” ocasião em que o poder público estabeleceu sua própria forma de seguro.

De uma maneira geral, as sociedades mutualistas de meados do século XIX, na Europa, passaram a ter origem profissional, ou seja, nasceram da organização de um grupo social que se afirmava: *o operariado*. De acordo com Pistola (2018, p. 52), “o objetivo do movimento operário era edificar um sistema de previdência e de assistência que assegurasse a solidariedade entre os membros de cada associação, protegendo os operários na doença, na velhice, na invalidez, na morte e no desemprego”. Em termos práticos, foram criadas diversas associações exclusivas de uma indústria de uma determinada região, ou mesmo de uma fábrica ou empresa. É a partir deste setor que nascem os sindicatos, as cooperativas de produção e de consumo e as associações de socorro mútuo.

No Brasil, de acordo com Saraiva e Almico (2024, p. 20), o primeiro montepio de que temos notícia “surgiu no final da fase colonial e por ordem régia. Tal se deu no ano de 1795 quando o Príncipe Regente autorizou a criação do Plano de Beneficência dos Órfãos e Viúvas dos Oficiais da Marinha”, vinculado, portanto, ao poder público, diferente do que se observou na maioria dos países europeus, cujas associações mutualistas tinham caráter privado.

No entanto, aduz Saraiva e Almico (2024, p. 2), que no decorrer do século XIX, surgiram várias outras iniciativas estatais e privadas:

[...] o Montepio do Exército (1827) e o Montepio dos Servidores do Estado – civis e militares – (1835); a Caixa de Socorro para os trabalhadores das Estradas de Ferro do Estado (Decreto nº 3.397, de 24/11/1888), o Montepio para Empregados dos Correios (Decreto nº 9.212, de 26/03/1889) e a Caixa de Pensão dos Operários da Imprensa Nacional (1889).

Em 10 de Janeiro de 1835 foi fundado o Montepio Geral de Economia dos Servidores do Estado, um dos mais antigos e significativos do Império brasileiro, que consistia em uma associação de cunho ‘privado’, “formada por funcionários públicos que através do recebimento de joias (que era o direito de associar-se aos montepios) e das mensalidades pagaria uma pensão aos sócios remidos, suas viúvas e filhos até certa idade”. Quando da sua fundação, a primeira diretoria “conseguiu do governo que as repartições da fazenda nas províncias funcionassem como representantes do montepio (tanto no recolhimento das contribuições, quanto no pagamento das pensões), além do direito de quatro loterias anuais para compor o patrimônio da Instituição”. Estes fatos demonstram que, “apesar de sua natureza privada, a associação sempre irá contar com o auxílio do governo ao longo de sua trajetória”, que se dará de várias formas: “loterias, isenções de impostos e taxas, cessão e doação do imóvel sede do montepio, empréstimos em dinheiro e perdão de dívidas” (Saraiva; Almico, 2024, p. 5/6).

A partir da promulgação do Código Comercial brasileiro, em 1850, os benefícios concedidos pelos montepios passaram a gozar de impenhorabilidade absoluta, consoante o disposto no parágrafo oitavo do artigo 529 do referido diploma legal: “Art. 529. Não podem ser absolutamente penhorados os bens seguintes: § 8.º As pensões, tenças e montepios, inclusive o dos Servidores do Estado”.

Conforme Saraiva e Almico (2024, p. 5), “é fato que, na ausência de proteção estatal ampla, várias categorias de trabalhadores se associaram para juntarem pecúlios que lhes assegurassem ou às suas famílias algum sustento em casos especiais”.

O “crescimento do número de montepios e instituições similares fez com que o governo em 1860 baixasse um decreto regulamentando o funcionamento dos mesmos”, que foi o decreto imperial, de 19 de dezembro. A partir de então todas as instituições dessa natureza existentes no país, assim como as que viessem a constituir-se a partir de então, “deveriam submeter seus estatutos à Seção dos Negócios do Império do Conselho de Estado para que recebessem autorização para funcionamento”.

No Brasil, a maioria dos montepios e instituições similares entraram em crise nos anos 1930, e, coincidente com o declínio e a crise dos montepios, verificou-se a implementação e o fortalecimento dos primeiros institutos de previdência pública de que temos notícia no Brasil.

Assim, com a ineficiência da proteção integral dos trabalhadores promovidas pelas instituições mutualistas, associada à baixa adesão dos trabalhadores a estas instituições, levando em consideração a sua facultatividade, associado à crise do Estado Liberal, passa a haver uma cobrança direta ao Estado para a concessão de proteção social. Nesse contexto, verifica-se, já no final do século XIX, o surgimento dos primeiros seguros sociais obrigatórios instituídos pelo poder público, conforme se demonstrará a seguir.

### ***2.2.2 O seguro social obrigatório - o surgimento e a consolidação da previdência social***

A primeira lei que instituiu um sistema previdenciário, na história, foi a Lei do Seguro Social, promulgada pelo Chanceler Otto Von Bismarck, na Alemanha, no ano de 1883. Nessa época, o Estado Liberal encontrava-se em franco declínio, desencadeado por inúmeros movimentos de revolta perpetrados pelos trabalhadores, em desfavor das condições de trabalho aviltantes à dignidade humana a que estavam submetidos, na condição de operários das indústrias europeias, fruto da revolução industrial.

Os Estados viram-se obrigados a oferecer proteção social aos trabalhadores, receosos de que os ímpetus revolucionários fossem capazes de subverter o regime capitalista, levando à instauração de um modelo social-comunista de Estado, e também por questões humanitárias, dentre outros fatores, devido ao apelo da própria igreja, que se sensibilizou com a situação desumana de trabalho a que os empregados eram submetidos.

Nesse sentido, começaram por editar leis que estabeleciam alguns direitos aos trabalhadores, no contexto de uma relação de emprego, que constituíram o nascedouro do Direito do Trabalho, que só se afirmou como disciplina autônoma, com vasta matéria legislativa e principiológica, no início do século XX.

No entanto, as leis trabalhistas apenas protegiam os trabalhadores enquanto estivessem aptos a prestar trabalho, no âmbito e nos limites da relação de emprego. Ocorre que, naquela época, devido às condições precárias de salubridade nas fábricas, e ao fato de que os empregados eram explorados à exaustão pelos seus empregadores, a “vida útil” de um trabalhador era bastante curta, pois estes eram acometidos de diversas doenças e acidentes do trabalho, que os impediam de continuar empregando a sua força de trabalho para o desempenho de uma atividade laborativa. Os poucos idosos sobreviventes, perdiam a capacidade de prestar trabalho por decorrência da condição biológica provocada pelo desgaste orgânico inerente à idade, sem contar o elevado número de óbito de trabalhadores, que deixavam seus dependentes à míngua de proteção.

A proteção concedida exclusivamente no contexto da relação trabalhista, que ainda era extremamente precária, não alcançava os trabalhadores impossibilitados de prestar trabalho, tampouco seus dependentes, especialmente em caso de óbito do seu provedor. Caso os trabalhadores quisessem obter alguma proteção fora do contexto da relação de trabalho, deveriam recorrer às sociedades mutualistas ou de “socorro mútuo”. Porém, conforme já explicitado no subtópico antecedente, essas instituições mutualistas eram privadas, as contribuições a elas não eram obrigatórias, e, os trabalhadores que não eram providentes, ficavam à margem de qualquer proteção, pois o Estado ainda não havia tomado para si esse papel de proteger o trabalhador inabilitado para o trabalho.

A delegação da proteção social a instituições privadas e de adesão facultativa se mostrou ineficiente para resolver a questão dos trabalhadores inativos, o que gerou um grande contingente de pessoas necessitadas, vivendo na miséria. Nessa época, as leis assistenciais já não mais concediam benefícios de renda mínima aos cidadãos aptos para o trabalho, uma vez que a revolução industrial demandava um grande número de operários que realmente precisassem trabalhar para sobreviver, pois somente assim aceitariam as condições aviltantes de prestação de serviços nas indústrias e os ínfimos salários pagos pelos industriários capitalistas.

Ademais, conforme bem observado por Lopes (2009, p. 293/294), “as leis sobre auxílio aos indigentes, quase sempre de um nível bastante modesto, tornaram-se incompatíveis com a dignidade dos trabalhadores, que não podiam ser equiparados, em caso de doença ou de velhice, aos miseráveis, vagabundos ou mendigos recolhidos pela polícia.”

Nesse cenário de exploração, miséria e altos índices de invalidez e morte precoce, associado aos movimentos revolucionários dos trabalhadores, desencadeados por ideologias anticapitalistas que despertavam com força total em meados do século XIX, os Estados se viram obrigados a conceder proteção aos trabalhadores, no contexto da relação de trabalho, bem como aos trabalhadores inativos, o que se deu por meio dos *sistemas de seguro social obrigatório*, que evoluíram para o que conhecemos hoje como os sistemas públicos de *previdência social*.

De acordo com Lopes (2009, p. 294), “o seguro social obrigatório apresentou-se, nestas condições, como único meio capaz de proteger, com eficiência, os economicamente fracos contra as vicissitudes fisiológicas e econômicas da vida moderna”. No entanto, segundo o autor, “sua realização implicava, todavia, numa mudança radical dos conceitos gerais sobre as funções e deveres do Estado, para com a classe trabalhista”. Nas palavras de Lopes:

A comunidade nacional não podia mais deixar ao arbítrio dos operários serem providentes ou imprevidentes; devia, antes, no próprio interesse, assumir o papel de

orientar e determinar a proteção dos trabalhadores, substituindo uma parte da liberdade individual (que facilmente poderia degenerar em incúria ameaçadora para a coletividade), por um seguro coercitivo, garantido pelo esforço coordenado da sociedade (Lopes, 2009, p. 294).

Os primeiros antecedentes de proteção social limitado a uma classe específica de trabalhadores alcançaram os marítimos e os mineiros. Aduz Lopes (2009, p. 294), que “cabe à Bélgica a glória de ter instituído antes dos mais um regime de aposentadoria em favor de seus marujos inválidos ou velhos, sendo, a lei belga, de 21 de julho de 1844”. O autor assinala que “a Itália, em 1861 e a França em 1885 protegeram, também, os trabalhadores da respectiva marinha mercante contra os riscos de invalidez e velhice”. A Áustria, em 1854, fundou “o primeiro sistema completo de seguro social obrigatório, abrangendo a doença, os acidentes do trabalho, a invalidez, a velhice e a morte”, em favor dos empregados da indústria mineira.

Entretanto, Lopes (2009, p. 294) assevera que “em face da incessante e progressiva industrialização, não podia mais o seguro social cingir-se a classes restritas, embora importantes”. Naquele cenário, a proteção “devia alargar o seu raio de ação, incluindo ramos inteiros de atividade econômica ou, melhor ainda, todos os trabalhadores assalariados, qualquer que fosse a profissão”.

Nesse contexto, a Alemanha, durante o governo do chanceler Otto Von Bismarck, foi o primeiro país a estabelecer um sistema de seguro social, que protegesse o trabalhador assalariado, enquanto acometido por alguma doença que o impedisse de trabalhar. A Lei do Seguro Social alemã instituiu um regime de previdência contributivo, privado e *obrigatório*, de modo que as empresas e os trabalhadores eram compelidos a contribuir para o sistema.

Giovanella (2001, p. 31), afirma que “o seguro social alemão tem sua gênese e a estrutura intimamente ligadas ao conflito capital-trabalho” e que, “na Alemanha, durante o processo conservador de transição para o capitalismo, o Estado autoritário tomou para si a responsabilidade pela segurança social e incluiu gradualmente a população dependente do trabalho assalariado na solidariedade obrigatória”.

Consoante Ibrahim (2011, p. 72), “Bismarck, apesar de ferrenho defensor da liberdade privada e da não interferência estatal na economia, ressentia-se com a insatisfação dos trabalhadores, provocadas pelas condições precárias do labor durante a Revolução Industrial”. Ademais, com as revoltas dos trabalhadores devido às condições precárias de trabalho e de saúde da população operária, a concessão de proteção social também consistia em uma “forma de aplacar os movimentos socialistas”, no que foi muito bem sucedido.

Segundo Giovanella (2001, p. 31), “a política social de Bismarck, para além do enfrentamento da questão social, conformava uma proposta intencional de organização

corporativa da sociedade - corporações submetidas ao Estado - e de ampliação do controle social” pela qual buscava combater o avanço da social-democracia, realizando pontos das reivindicações socialistas que fossem compatíveis com a preservação do sistema capitalista, promovendo a manutenção do sistema vigente.

Aduz Ibrahim (2011, p. 73), que “a criação do sistema bismarckiano enfrentou poucas críticas”, “não só pelo seu potencial pacificador”, pois conseguiu administrar “as massas revoltosas em razão da precária qualidade de vida de trabalhadores da indústria”, mas especialmente pelo fato do sistema não acarretar compromisso financeiro para o Estado, “pois o encargo, neste momento, era restrito a empregadores e trabalhadores, os quais, conjuntamente, financiavam o novo sistema”.

O sistema de Bismarck se constituiu de um conjunto de seguros sociais que foram concedidos de forma gradativa. Inicialmente, a lei imperial de 15 de junho de 1883, garantiu aos trabalhadores um “seguro-doença-maternidade dos assalariados da indústria e do comércio, estendido, pelas leis de 5 de maio de 1886 e 10 de abril de 1892, aos da agricultura e dos transportes”. “Uma vez implantado o seguro-doença geral e obrigatório, a ampliação dos riscos cobertos seguiu em cadência acelerada”. Na sequência do seguro-doença, “em 6 de julho de 1884, promulgava a Alemanha a lei imperial sobre o seguro-acidentes, e em 22 de junho de 1889 outra sobre o seguro-invalidéz-velhice” (Lopes, 2009, p. 294).

A iniciativa de Bismarck na implementação do seguro social foi seguida pelos demais países europeus, paulatinamente, de modo que, de acordo com Lopes (2009, p. 294), “os trabalhadores da Europa Central, entre o Mar do Norte e o Adriático”, estavam, no final do século XIX, “amparados contra os riscos sociais e profissionais”. Aduz o autor que “as outras nações do Velho Continente acompanharam o exemplo recebido e adotaram, nas duas décadas precedentes à primeira guerra mundial, vários regimes de seguro social obrigatório, com um campo de aplicação variável de um país para outro, e visando os diferentes riscos”.

Na comparação da instituição dos seguros sociais compulsórios entre diversos países, assevera Pistola (2018, p. 69/70):

Com efeito, os seguros sociais obrigatórios foram implementados na Alemanha em 1883, uma implementação que só foi seguida de perto pela Itália (1886), pela Áustria (1888), pela Hungria (1891), pela Dinamarca (1892), pela Bélgica (1894) e pela França (1898). Já no início do século XX essa introdução ocorreu na Noruega (1909) no Reino Unido na Islândia e na Suíça (1911), na Rússia (1912) e na Holanda (1913), sendo que nos restantes países essa introdução ocorreu depois da I Guerra Mundial. Em Portugal e em Espanha, em particular, os seguros sociais obrigatórios começaram a ser introduzidos depois de 1919.

Lopes (2009, p. 296) assinala que, de forma surpreendente, “ao surto da previdência nos países europeus não correspondeu uma evolução análoga nas nações extra europeias”.

De fato, abstraindo algumas poucas leis sobre as “friendly societies” na União Sul-africana (1892) e em três estados do Commonwealth australiano (Tasmânia 1888, Nova Gália do Sul 1912, Queensland 1913) bem como da legislação australiana sobre os auxílios à maternidade (1912) e da do Japão sobre os acidentes (1905 e 1911), só houve as medidas tomadas em vários estados da União Norte-americana, do Canadá e do Peru, em favor das vítimas de acidentes do trabalho, que merecem ser mencionadas num rápido inventário da legislação da previdência fora da Europa e precedentes à grande convulsão de 1914-1918 (Lopes, 2009, p. 296).

Ainda durante o desenvolvimento da primeira guerra mundial, a Constituição do México, de 1917, foi a primeira no mundo a garantir direitos sociais, dentre eles, direitos trabalhistas e previdenciários. Na sequência, em 11 de agosto de 1919, pouco depois da assinatura do Tratado de Versalhes, em 28 de junho do mesmo ano, que encerrou oficialmente a primeira guerra mundial, foi promulgada a Constituição de Weimar, consolidando a constitucionalização dos direitos sociais, inaugurada pela constituição mexicana.

Com o advento da primeira guerra mundial, a estrutura econômica e social de todos os países foi profundamente modificada, e “a proteção social através do seguro obrigatório, anteriormente privilégio das nações europeias, se espalhou vitoriosamente por todo o mundo nos dois decênios que seguiram aos tratados de paz concluídos em 1919” (Lopes, 2009, p. 296).

Em 1919, no bojo do Tratado de Versalhes, foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), instituída como uma agência da Liga das Nações, com o objetivo de estabelecer normas de proteção social dos trabalhadores, e que teve influência, de acordo com Lopes (2009, p. 296/297) sobre a “legislação de seguro social de quase todos os povos civilizados, indicando-lhes as diretrizes certas e as bases firmes para a solução satisfatória dos novos problemas decorrentes das transformações sociais, administrativas e políticas e das mudanças econômicas, industriais e demográficas”. Nos anos que se seguiram à primeira guerra mundial, países asiáticos e praticamente todos os países da América (do Norte, Central e do Sul), incluindo o Brasil, também adotaram seguros contra acidentes do trabalho, seguro-doença e maternidade, e seguros contra invalidez, velhice e morte, de forma ampla. Ressalta o autor que, “na Europa, onde, na maioria dos países, o nível geral da previdência já havia atingido um grau bastante elevado, os sistemas foram aperfeiçoados e estendidos a novas classes”.

O período entre guerras foi marcado por uma Grande Depressão econômica, o que impulsionou os Estados a concederem proteção social aos cidadãos, que enfrentavam um nível de desemprego sem precedentes na história. Especialmente por esse motivo, “após a Primeira Guerra Mundial, os esquemas de seguro social desenvolveram-se rapidamente em várias

regiões, e a proteção social foi incluída nas agendas das organizações internacionais recém-estabelecidas” (ISSA, 2024).

Em 1927 foi fundada a Associação Internacional de Seguridade Social (AISS), que consiste na mais importante entidade internacional de seguridade social. Este organismo internacional que “começou modestamente com nove membros em 1927, hoje conta com mais de 350 (trezentos e cinquenta) instituições membros em cerca de 150 (cento e cinquenta) países” (Elias, 2009, p. 146).

A AISS reúne as “administrações de seguridade social do mundo inteiro”, com “escritórios regionais na África, nas Américas, na Ásia, no Pacífico e na Europa.” Possui sede em Genebra, “nas instalações da Organização Internacional do Trabalho, com a qual tem vínculos históricos” e “mantém relações consultivas com o Conselho Econômico e Social das Nações Unidas” (Elias, 2009, p. 146/147).

Eric Hobsbawm (2010, p. 91) ensina que “a primeira guerra mundial devastou apenas partes do Velho Mundo, sobretudo na Europa”, no entanto, apesar de grande parte do globo não ter sido diretamente atingida pela guerra, no período “entre as guerras, a economia mundial capitalista pareceu desmoronar”, e “ninguém sabia exatamente como se poderia recuperá-la”. De acordo com o autor, a primeira guerra mundial foi seguida de um colapso verdadeiramente mundial, e os Estados Unidos “se tornaram o epicentro deste que foi o maior terremoto global medido na escala Richter dos historiadores econômicos – a Grande Depressão do entreguerras”.

De acordo com Hobsbawm (2010, p. 92/93), a globalização da economia, que foi uma realidade acelerada desde o advento da Revolução Industrial, “dava sinais de que parara de avançar nos anos entreguerras”, tendo estagnado ou regredido, o que refletiu diretamente nos índices do fluxo de migração mundial. Antes de 1914, o número de indivíduos que desembarcaram nos Estados Unidos chegou à cifra de 15 milhões de pessoas, tendo reduzido para 5,5 milhões nos 15 anos que vieram a seguir, e para menos de 750 mil pessoas durante a década de 1930, e no caso da migração ibérica voltada para a América Latina caiu de 1,75 milhões de pessoas entre 1911 e 1920 para menos de 250 mil na década de 1930.

“Contudo, o que ninguém esperava, provavelmente nem mesmo os revolucionários em seus momentos mais confiantes, era a extraordinária universalidade e profundidade da crise que começou [...] com a quebra da Bolsa de Nova York em 29 de outubro de 1929”, o que “equivaleu a algo muito próximo do colapso da economia mundial, que agora parecia apanhada num círculo vicioso, onde cada queda dos indicadores econômicos (fora o desemprego, que subia a alturas sempre mais astronômicas) reforçava o declínio em todos os outros”

(Hobsbawm, 2010, p. 96). Quanto aos índices de desemprego, o autor traz números alarmantes, conforme se segue:

Para aqueles que, por definição, não tinham controle ou acesso aos meios de produção (a menos que pudessem voltar para uma família camponesa no interior), ou seja, os homens e mulheres contratados por salários, a consequência básica da Depressão foi o desemprego em escala inimaginável e sem precedentes, e por mais tempo do que qualquer um já experimentara. No pior período da Depressão (1933), 22% a 23% da força de trabalho britânica e belga, 24% da sueca, 27% da americana, 29% da austríaca, 31% da norueguesa, 32% da dinamarquesa e nada menos que 44% da alemã não tinha emprego. E, o que é igualmente relevante, mesmo a recuperação após 1933 não reduziu o desemprego médio da década de 1930 abaixo de 16% a 17% na Grã-Bretanha e Suécia ou 20% no resto da Escandinávia. O único Estado ocidental que conseguiu eliminar o desemprego foi a Alemanha nazista entre 1933 e 1938. Não houvera nada semelhante a essa catástrofe econômica na vida dos trabalhadores até onde qualquer um pudesse lembrar (Hobsbawm, 2010, p. 97).

Hobsbawm (2010, p. 97) ressalta que, “o que tornava a situação mais dramática era que a previdência pública, na forma de seguro social, inclusive auxílio-desemprego, ou não existia, como nos EUA, ou, pelos padrões de fins de século XX, era parca, sobretudo para os desempregados a longo prazo”. Completa o autor dizendo que “é por isso que a seguridade social sempre foi uma preocupação tão vital dos trabalhadores: proteção contra as terríveis incertezas do desemprego (isto é, salários), doença ou acidente, e as terríveis certezas de uma velhice sem ganhos”.

O desemprego foi, portanto, o efeito mais importante e devastador da Grande Depressão, e, com ele, a miséria, o que só fazia agravar ainda mais os efeitos da recessão econômica mundial.

Ressalta Hobsbawm (2010, p. 98/99) que “o senso de catástrofe e desorientação causado pela Grande Depressão foi talvez maior entre os homens de negócios, economistas e políticos do que entre as massas”, que não conseguiam encontrar “qualquer solução dentro do esquema da velha economia liberal”. “O comércio mundial caiu 60% em quatro anos” e os Estados passaram a erguer “barreiras cada vez mais altas para proteger seus mercados e moedas nacionais contra os furacões mundiais”, o que tornava a crise econômica mundial cada vez mais profunda. As consequências políticas imediatas desse cenário devastador foi o mais trágico episódio da história do capitalismo, que Hobsbawm busca definir “numa única frase: a Grande Depressão destruiu o liberalismo econômico por meio século”.

A eliminação do desemprego em massa tornou-se o principal objetivo dos países, que se viram obrigados a adotar um modelo de “capitalismo democrático reformado”, que teve como principal expoente e teórico, o economista britânico John Maynard Keynes (1883-1946), que afirmava, corretamente, “que a demanda a ser gerada pela renda de trabalhadores com pleno

emprego teria o mais estimulante efeito nas economias em recessão” (Hobsbawm, 2010, p. 100).

Como observa Santos (1991, p. 87/88), “a estabilidade e a expansão do capitalismo nos vinte e cinco anos que se seguiram à Segunda Grande Guerra, decorreram da orientação de política econômica com inspiração em Keynes”. O autor aduz que a crise do período 1929/33 demarca “a derrota final do ‘Laissez-faire’”, e “abriu oportunidade para que o Estado reformulasse a base de sua atuação no contexto econômico” passando a incorporar, “além de uma atuação normativa-administrativa”, “um papel mais importante: coadjuvante do setor privado no circuito da produção e da intermediação financeira”.

Keynes, ao mesmo tempo em que “desnudava alguns dogmas da teoria econômica”, “dava respostas concretas para o pior problema à época: o baixo nível do emprego. Para solucionar esse problema, Keynes entendia que seria necessário haver um aumento do consumo, a ponto de impactar positivamente sobre a renda, e, para isso, o Estado deveria ter uma participação ativa no processo de elevação da demanda agregada, mediante a instituição de uma política fiscal expansionista (Santos, 1991, p. 89).

O aumento do consumo levaria a um aumento da produção e, conseqüentemente, da empregabilidade. Nesse cenário, os empregados, com seus salários, seriam os principais consumidores dos produtos produzidos pelas indústrias (conseqüentemente, por eles próprios), o que teria o condão de gerar uma retroalimentação positiva do sistema e impulsionar positivamente a roda do capital, mediante a intervenção ativa estatal.

Em vista dessa crise econômica sem antecedentes, colocando em prática os princípios da teoria econômica de Keynes e buscando restaurar a empregabilidade, o presidente dos EUA Franklin Delano Roosevelt instituiu uma política social intervencionista de geração de empregos, valorização salarial e proteção social. A nova política, denominada *New Deal* (novo acordo) foi marcada pelo investimento estatal em obras públicas, concessão de empréstimos, incentivo ao consumo e criação de um sólido sistema de seguridade social, abrangendo previdência social, assistência social e seguro-desemprego, o que colocou em xeque as bases do liberalismo econômico. A partir de então, o Estado assume o papel de patrocinador das atividades econômicas, atuando de forma paralela e coadjuvante ao setor privado.

Costa (2019, p. 48/49) ressalta que “a instalação de sistemas previdenciários começa a se fortalecer enquanto consequência deste cenário de aprofundamento da depressão econômica no período entreguerras que se prolongou durante a segunda guerra mundial”. Aduz que o aumento do interesse dos Estados em “assuntos relacionados à questão social, foi realçada não só pela derrocada do liberalismo enquanto modelo econômico, mas também pela

emergência do comunismo soviético enquanto alternativa ao *laissez-faire* liberal”. De fato, “enquanto toda a economia capitalista parecia desmoronar, a economia da União Soviética apresentava-se imune a tais processos”.

Conforme assevera Hobsbawm (2010, p. 100) “enquanto o resto do mundo, ou, pelo menos, o capitalismo liberal ocidental, estagnava, a URSS entrava numa industrialização ultrarrápida e maciça sob seus novos Planos Quinquenais”. Em números, Hobsbawm aponta que, “de 1929 a 1940, a produção industrial soviética triplicou, no mínimo dos mínimos. Subiu de 5% dos produtos manuais faturados do mundo em 1929 para 18% em 1938”, ao contrário do que acontecia nos países capitalistas, e ademais “não havia desemprego”.

Afirma Costa (2019, p. 49/50), em relação às consequências da segunda guerra mundial que, “ao promover um impacto devastador sobre a economia das nações europeias, entre elas a da Grã-Bretanha, exacerbou os elementos que já estavam presentes no período entreguerras, como o desemprego em massa”. As cidades foram devastadas e as vidas de milhões de indivíduos afetados pelo conflito foram completamente desestruturadas, além da própria “destruição do capital físico e esfacelamento da capacidade de fluxo livre de capital”, e o liberalismo econômico perdeu espaço enquanto discurso legítimo na condução da economia. “A necessidade de foco na questão social ou mesmo o interesse em construção de uma sociedade de pleno emprego, animado pelo discurso desenvolvimentista keynesiano [...], surgiu enquanto um paradigma compartilhado por boa parte das nações mundiais”.

Uma grande virada social, ideológica, política e econômica estava por vir, e foi paulatinamente se instalando, de forma mais evidente nos países ocidentais europeus. De acordo com Costa (2019, p. 58), “a experiência de crise do período entreguerras e o aprofundamento da questão social durante a catástrofe da segunda guerra mundial, veio acompanhada de uma mudança de paradigma no Estado e na economia”. Nesse contexto, “o papel da seguridade social e das políticas sociais emergiram enquanto necessidade à pacificação social e recuperação econômica”.

Como consequência desse novo paradigma, diversas medidas foram tomadas na implementação de direitos sociais, especialmente na garantia de direitos trabalhistas e de planos de seguridade social. Ainda no auge da guerra “em 1941, na Carta do Atlântico, o presidente Roosevelt e o primeiro-ministro do Reino Unido Winston Churchill se comprometeram a melhorar os padrões de trabalho, o avanço econômico e a seguridade social para todos”. (ISSA, 2024)

“Na Grã-Bretanha, o Plano Beveridge surge no interior desse cenário e ao se concretizar no pós-guerra, passa a se posicionar enquanto um dos elementos cruciais na história

da seguridade social” (Costa, 2019, p. 58). O referido plano foi publicado em 1942, e nomeado em homenagem ao seu principal autor, Lord Sir. William Beveridge, que “levou à criação do primeiro sistema unificado de seguridade social”. (ISSA, 2024)

As propostas do Plano Beveridge se interessavam em traduzir os princípios que alicerçaram a Carta do Atlântico, e constituiu um dos pilares do *Welfare State* (Costa, 2019, p. 59) que seria o modo predominante de Estado europeu no pós segunda guerra mundial.

O Plano de Segurança Social de Beveridge apresentava três proposições centrais: um serviço de saúde amplo, gratuito e universal; subsídios familiares; e o pleno emprego. “Um dos pontos que definem o desenho da seguridade social no Plano Beveridge, é seu objetivo de combate à miséria em concomitância com a promoção da proteção ao trabalho”. Beveridge asseverava que “a condição de pleno emprego era base essencial para a sustentação de um efetivo sistema de proteção social” (Costa, 2019, p. 69/97).

Costa (2019, p. 89/93/94) explica que, “no Plano Beveridge, o seguro social é tido como um dos principais meios de proteção social, complementado pela assistência nacional e o seguro voluntário”. O seguro social era compulsório para os trabalhadores, que deveriam pagar a mesma quantia básica para a garantia da sobrevivência, independente se ricos ou pobres. Assim, “a provisão do Seguro Social compulsório alcançava até o nível de subsistência, ou seja, os riscos gerais e as necessidades básicas”. No entanto, se o indivíduo quisesse garantir padrões de vida mais elevados, teria que aderir ao pagamento do seguro voluntário, o que deveria ser estimulado pelo Estado. A assistência nacional, por sua vez, “era ministrada mediante a prova de necessidades, ou seja, era realizado um exame dos recursos do solicitante, e se atestada a insuficiência destes para custear as necessidades básicas, era realizada a concessão de algum serviço deste âmbito”, independente de contribuições prévias.

Dentro dos desdobramentos do Plano Beveridge, “em 1946 foi aprovado o Serviço Nacional de Saúde (National Health Service – NHS), considerado um orgulho e uma conquista para o povo britânico”. “Foi implementado um modelo de alcance nacional gratuito de saúde, com financiamento estatal e de caráter universal” tendo esse serviço universal sido apontado como “um dos pilares, senão o mais fundamental, na consolidação de um Estado de Bem-Estar social, tendo em vista a sua ampla aprovação e popularidade nacional” (Costa, 2019, p. 126).

Potyara Pereira (2008, p. 15/16), em obra sobre as necessidades humanas, que reúne subsídios à crítica dos mínimos existenciais, explica que a noção de mínimo de subsistência sempre fez parte da pauta de regulação dos modos de produção das sociedades escravistas, feudais ou capitalistas, no entanto, “os impulsos que deflagravam esse tipo de resposta social nem sempre eram éticos, e muito menos inspirados no ideário da cidadania, o qual concebe o

assistido como sujeito do direito à proteção social prestada pelos poderes públicos”, mas, na maioria das vezes, visavam tão-somente “regular e manter vivas as forças laborais pauperizadas, para garantir o funcionamento do esquema de dominação prevalecente”.

O mínimo de subsistência, de acordo com Pereira (2008, p. 16/17) podia ser uma “parca ração alimentar para matar a fome dos necessitados, uma veste rústica para protegê-los do frio, um abrigo tosco contra as intempéries, um pedaço de terra a ser cultivado em regime de servidão, uma renda mínima subsidiada ou um salário mínimo estipulado pelas elites no poder”. Somente “no século XX é que os mínimos de subsistência passaram a ser revistos à luz de valores que, identificados com os princípios da *liberdade*, *equidade* e *justiça social*, conferiram-lhe um novo status. A partir de então, “os chamados mínimos sociais foram perdendo seu estrito caráter individual, a sua conotação meramente biológica ou natural e a sua vinculação exclusiva com a pobreza absoluta”, passando a privilegiar *necessidades sociais* como matéria de direito, a ser enfrentada por políticas resultantes de decisões coletivas.

Nesse cenário, Potyara Pereira (2008, p. 19/20) afirma que o Plano Beveridge, “que constituiu a pedra angular do sistema de proteção social do mundo ocidental moderno, deu mostras dessa orientação”, pois fez um diagnóstico da miséria, das circunstâncias que a envolvem, investigou as condições de vida da população, e definiu um programa de seguridade social que estendeu o seu alcance, a fim de abranger pessoas excluídas da proteção social pública, ampliou os seus objetivos de coberturas de riscos e aumentou as taxas de benefício, e previu um ajustamento de rendas, tanto nos períodos de salário como nos de interrupção deste, às necessidades da família, visando, prioritariamente, à proteção das crianças. O plano Beveridge mudou a concepção, na metodologia e na prática, da proteção social, no interior mesmo de uma ordem social fundada no antagonismo de classes. Tais mudanças revelam a presença de conquistas sociais da classe dominada, o que demonstra que é possível aos dominados e seus aliados criar uma cultura de oposição, e “transformar suas *necessidades* em *questões* e incluí-las na agenda política vigente, desde que se transformem em atores sociais estrategicamente posicionados”.

As alterações da proteção social promovidas pelo Plano Beveridge logo avançaram para outros países da Europa. No mesmo ano (1942), na França, “Pierre Laroque liderou os esforços do governo para estender a proteção social a toda a população, e um sistema nacional de seguridade social foi criado” (ISSA, 2024), se espalhando, na sequência, por toda a Europa ocidental.

O Estado de Bem-Estar Social perdurou durante os 30 anos dourados do capitalismo, que se seguiram ao final da segunda guerra mundial, entrando em declínio na década de 1970, quando começou a ser instituído o modelo de Estado neoliberal.

A década de 1970 é marcada por uma crise econômica que se caracterizou por múltiplos episódios, popularmente conhecida como “crise do petróleo, tendo em vista os denominados “choques” nos preços do petróleo”. “O primeiro “choque” ocorreu em 1973, com a elevação do preço do petróleo por decisão da OPEP (Organização dos Países Exportadores de Petróleo) e boicote dos países árabes produtores da matéria-prima, com relação aos países árabes que declararam apoio à Israel”. Nesta década, descobriu-se que o petróleo “não era uma fonte renovável, ou seja, era um recurso natural que poderia se esgotar com os passar dos anos”, o que “contribuiu ainda mais com a mudança nos preços do petróleo, e uma elevação que triplicou o seu valor em 1977” (Costa, 2019, p. 129).

A crise do petróleo teve, como principal consequência a reconfiguração do papel do Estado capitalista, que garantia uma grande gama de direitos sociais, “tendo em vista que as elites político-econômicas questionaram as causas da crise e responsabilizaram o Estado, ou melhor, a forte intervenção estatal, principalmente em setores que repercutiam diretamente nos seus interesses, como é o caso do campo da política social”. Os direitos sociais eram considerados demasiadamente caros, e, diante da crise econômica, “emergiu uma reação política e teórica às estratégias e contribuições de base keynesiana e ao *Welfare State*, conduzidas no final dos anos 1970 e difundidas mundialmente, principalmente na década de 1990, pelos neoliberais numa iniciativa de reinvenção do liberalismo econômico” (Costa, 2019, p. 120/131).

Os elevados gastos do Estado de Bem-Estar Social com a prestação de direitos sociais, o poder excessivo dos sindicatos, que pressionava a elevação dos salários, o elevado custo das empresas estatais e a alta carga tributária, para citar apenas os principais fatores, foram acusados de destruir os níveis de lucros das empresas e serem responsáveis pelo crescimento da inflação. Assim, a redução do tamanho do Estado, o enfraquecimento dos sindicatos, mediante a adoção de políticas antissindicais, o corte e a flexibilização dos direitos sociais, reformas fiscais e tributárias, o fortalecimento da moeda e a privatização de várias empresas estatais passaram a ser as proposições da pauta neoliberal para a superação da crise econômica.

“Estas proposições, no final dos anos 1970 e início dos anos 1980, estão presentes e são fundamentais nos programas de governo de figuras como Ronald Reagan, nos EUA, e Margaret Thatcher, na Inglaterra” (Costa, 2019, p. 131).

O Brasil, que não chegou a conhecer efetivamente o Estado de Bem-Estar Social, mas que teve um crescimento continuado dos direitos sociais, principalmente trabalhistas e previdenciários, durante os anos dourados do capitalismo, apesar de ter sido marcado por um longo período de ditadura militar, também presenciou a queda desses direitos, mediante a *flexibilização e precarização do trabalho*, com o advento de sucessivas reformas, que *impactaram diretamente na saúde e manutenção do sistema de previdência social*, que também acabou por ser reformulado sucessivas vezes no intuito de manter a sua viabilidade. É exatamente esse o cerne do presente estudo, que oportunamente será abordado em capítulo próprio.

Nas palavras de Costa:

No Brasil o cenário é marcado pela elevação na concentração de renda, em concomitância com o aumento da desigualdade social, aumento do desemprego e pobreza. Além disso, uma das principais características do aprofundamento da plataforma neoliberal foi a precarização do trabalho, a qual, no caso Brasileiro, se expressa contemporaneamente a partir da expansão da informalidade. Essa modificação no perfil do trabalho é um dos elementos fundamentais para a compreensão da tentativa de desmonte das formas de sustentação à seguridade social Brasileira (Costa, 2019, p. 133).

Após este resumo sobre a evolução e a consolidação da previdência social no cenário mundial, elaboraremos, a seguir, o nosso conceito de previdência social.

A Previdência Social é um seguro social, de natureza pública, contributiva e de filiação obrigatória, custeada por dotações orçamentárias e por um tributo especificamente designado para este fim (contribuição previdenciária), que tem como fato gerador, para o segurado, o seu salário de contribuição, e para os empregadores ou equiparados, a folha de salários e demais rendimentos do trabalho, cujo objetivo é amparar seus segurados e os respectivos dependentes sujeitos aos riscos sociais por ela acobertados, ou seja, em caso de morte, idade avançada, incapacidade permanente ou temporária para o trabalho, maternidade, prisão, acidente e desemprego involuntário, uma vez cumprida a carência e/ou o tempo de contribuição do benefício requerido.

Na sequência, abordaremos os principais marcos históricos e legislativos da evolução do Direito do Trabalho e da Previdência Social, especificamente no Brasil.

### **3 CONSTRUÇÃO DA PROTEÇÃO SOCIAL POR MEIO DO DIREITO DO TRABALHO E DO DIREITO PREVIDENCIÁRIO NO BRASIL**

A conquista dos direitos sociais no Brasil foi mais tardia do que nos países europeus, porque o desenvolvimento da indústria e o fim da escravidão também foram mais tardios por aqui. De acordo com Batalha (1999, p. 45), “sem grande risco de erro, é possível afirmar que não há uma única obra publicada no Brasil sobre a classe operária no período anterior a 1888”.

Conforme bem observa Lopes (2009, p. 298),

Em um país onde dominou, nos primórdios de sua organização, o braço escravo e que era caracterizado pela preponderância da agricultura quando outras nações já se encontravam em um processo adiantado de industrialização, não se podia logicamente cogitar de legislação trabalhista e previdência. Mesmo depois da “lei áurea”, a política social se chocou contra obstáculos, decorrentes de preconceitos de um liberalismo econômico e de um anti-intervencionismo estatal, que dominaram durante muito tempo não só no Brasil, como também em outros países novos.

Tendo em vista que os direitos trabalhistas e previdenciários se relacionam diretamente com o trabalho subordinado, que teve por modelo inicial aquele realizado nas indústrias, a industrialização no Brasil é que fez surgir esse modelo de relação trabalhista, e, conseqüentemente, uma legislação garantidora dos referidos direitos sociais, o que aconteceu de forma bem mais tardia do que na Europa.

É relevante para o presente estudo, portanto, uma compreensão dos eventos mais relevantes pelos quais passou a sociedade brasileira desde a chegada da família real no Brasil, para facilitar o entendimento do processo de industrialização do país, e o porquê deste fenômeno ter sido tão postergado.

Para facilitar a exposição, este capítulo será subdividido em tópicos que vão discorrer, primeiramente, sobre os eventos históricos que antecederam o processo de industrialização, e, na sequência, sobre o processo de industrialização em si, e só depois irá abordar a evolução normativa propriamente dita dos direitos trabalhistas e da previdência social no Brasil.

#### **3.1 Evolução histórica: do Brasil colônia à industrialização**

Até o início do século XIX, o Brasil era colônia de Portugal, apenas tendo se tornado independente em 1822. Até a chegada da família real portuguesa, em 1808, não haviam indústrias no Brasil, e todos os produtos industrializados existentes em território nacional eram advindos de Portugal.

Costa (2016, p. 40), utilizando de linguagem metafórica bastante interessante, aduz que “o Brasil do século XIX é um paquiderme que caminha lentamente, de forma anacrônica, obsoleta e decadente em relação às grandes transformações pelas quais passava o mundo ocidental”. Aduz o autor que “o século XIX surge sob o signo do progresso e da industrialização”. “No Brasil, em 1785, na contramão desse progresso, mas atendendo às exigências da Inglaterra, Portugal manda extinguir todas as manufaturas têxteis do país, condenando-o a se tornar um mero fornecedor de matéria-prima”. A medida visava evitar a concorrência com os produtos oriundos de Portugal, e evitar a consolidação de qualquer tipo de autonomia financeira da colônia, o que promoveu um atraso ainda maior no processo de industrialização no país.

Consoante afirmação de Costa (2016, p. 40), essa “decisão condicionou a formação econômica do país, sempre voltada para o viés primário exportador”, definindo, naquele momento, o papel que cabia ao país “no intenso jogo da divisão internacional do trabalho”. “Perdera o bonde da história, e um processo robusto de industrialização no Brasil só ocorreria a partir dos anos 1930, quando já éramos a periferia do capitalismo internacional”.

Apenas após o fim da primeira república, em 1930, com a chegada ao poder de Getúlio Vargas, é que a industrialização passa a ocorrer de forma robusta no Brasil. Antes disso, no entanto, o país permaneceu longos anos imerso em uma economia basicamente ruralista e latifundiária, e uma produção manufatureira. Algumas indústrias já começaram a se instalar no país no final do século XIX, houve um aumento significativo com o advento da primeira guerra mundial, já no século XX, mas foi somente após a Grande Depressão e a Revolução de 1930, no governo de Vargas, que a industrialização se tornou uma política governamental.

Esse tópico será subdividido para explicitarmos, primeiramente, os eventos que marcaram a política social e econômica no Brasil, desde a chegada da família real, e, posteriormente, os eventos diretamente relacionados com o processo de industrialização.

### ***3.1.1 Eventos que antecederam a industrialização no Brasil: da chegada da família real à Revolução de 1930***

Durante séculos, a economia brasileira foi predominantemente agrícola, latifundiária e escravagista. A elite dominante no país, constituída pelos grandes produtores rurais, não tinha interesse em um processo de industrialização e diversificação da economia, muito menos em implementação de um regime de trabalho assalariado, já que auferia lucros exorbitantes com a exploração da mão-de-obra escrava. Esse fato é um dos principais motivos que ensejou o atraso

do processo de modernização e industrialização do Brasil, quando comparado aos países da Europa e aos Estados Unidos.

Quando D. João VI chegou ao Brasil, em 1808, revogou o alvará que proibia a implantação de indústrias no território brasileiro, visando promover a riqueza nacional do país. No entanto, “o regime colonial, vigente no Brasil até 1822, foi um enorme obstáculo ao desenvolvimento, e suas consequências se estenderam no tempo para além da independência, pois a interferência da Inglaterra no destino do país se estenderá até, pelo menos, 1850” (Costa, 2016, p. 41).

Com a morte da Rainha de Portugal, D. Maria, em 1815, D. João assumiu o trono e elevou o Brasil a Reino Unido de Portugal e Algarves. “Entre 1817 e 1820, explode em Portugal a Revolução Liberal”. Os ânimos se exaltaram, e o Rei D. João VI voltou para Portugal. Desde 1810, D. João havia quebrado o monopólio de comércio nos portos do Brasil em favor da Inglaterra, o que irritou profundamente os comerciantes portugueses em Lisboa. Quando a Corte retornou para Portugal, os comerciantes lusitanos passaram a exigir que o monopólio do comércio com o Brasil fosse restabelecido. “Essa queda de braço entre Colônia e metrópole vai redundar no processo de independência”. Em 7 de setembro de 1822, fortemente pressionado pelas elites brasileiras e portuguesas, D. Pedro decide-se por afrontar Portugal e declara a independência do Brasil, o que só foi possível com o respaldo da Inglaterra, que intimidou qualquer reação de Portugal, além de ter pago 2 milhões de libras esterlinas a título de indenização à metrópole (Costa, 2016, p. 41).

A Independência, no entanto, saiu cara para o Brasil. Como bem aponta Costa:

Enquanto os meninos aqui no Brasil brincavam no playground da emancipação política, os pragmáticos ingleses preparavam as faturas. Em 1827, por exemplo, condicionaram o reconhecimento da independência do Brasil à renovação dos tratados de livre-comércio assinados entre 1808 e 1810. Pode-se dizer que o Brasil se livrou dos portugueses, mas caiu nas garras dos ingleses (Costa, 2016, p. 41/42).

Costa (2016, p. 43) alerta que “as trocas de favores de todos os lados geraram também os devidos rabos presos. Brasil com Inglaterra, e D. Pedro I com as elites luso-brasileiras. Nesse cenário, qualquer projeto de nação que não atendesse aos interesses desses dois personagens... não passaria”. Em 1823, o imperador convocou a Assembleia Constituinte, e “José Bonifácio de Andrada e Silva, seu aliado desde a primeira hora, apresenta um projeto ousado para a realidade político-econômica do país: uma lei que extinguiu o tráfico de escravos”, o que contrariou os interesses da elite brasileira, que pressionou D. Pedro I. Em decorrência desse conflito, o imperador dissolve a Assembleia Constituinte e outorga a Constituição Federal de 1824. “Péssimo começo e sinal inequívoco de que a independência não havia passado de um

episódio que atendera mais aos interesses ingleses do que a uma vontade nacional. Havia ainda um longo caminho pela frente a ser percorrido em direção à construção de uma nação”. O ato de outorga da Constituição dividiu o país, e a postura absolutista de D. Pedro I acabou resultando em diversos movimentos separatistas. “O absolutismo estava sob forte contestação” nos países da Europa, e não foi diferente no Brasil.

Em 1826, D. João VI morreu, em Portugal, e a metrópole exigia que D. Pedro I assumisse o trono português. Em 7 de abril de 1831, D. Pedro I assinou a abdicação ao trono do Brasil e partiu para Portugal, “deixando o filho, D. Pedro II, de apenas cinco anos, como seu sucessor. Até que reunisse condições para governar, o país seria governado por uma regência”. No entanto, nada mudou. O tráfico de pessoas escravizadas (e a escravidão) permaneceu e o poder seguiu nas mãos das elites rurais produtoras de café. “O projeto de D. Pedro I era retornar ao Brasil — assim que pudesse dar jeito na situação em Portugal — para reassumir o trono. Contudo, sua morte inesperada, em 1834, pôs fim a esse planejamento” (Costa, 2016, p. 44/45).

Com o fim do pacto colonial e a abertura do comércio com a Inglaterra, comerciantes portugueses e ingleses ensaiaram uma diversificação na economia brasileira. “Porém, em 1831, com a abdicação de D. Pedro I e com o início das regências, os barões do café aparelharam o estado, e toda a política econômica do país passou a atender às necessidades e aos anseios dessa classe”. Houve o enfrentamento da Inglaterra, que era contra o tráfico negreiro e a escravidão, e, em 1840, quando D. Pedro II assumiu o trono, aos 15 anos de idade, após o golpe da maioria (em 23 de julho de 1840), a economia do país estava “completamente fundada na dependência do café”, e toda uma estrutura, “que gira em torno dos interesses dessa oligarquia cafeeira”, estava “fortemente arraigada na sociedade Brasileira”, comprometendo a “diversificação da economia do país, sobretudo o processo de industrialização”, que permaneceu vegetativo “até os anos 1930, com o café representando 70% das exportações Brasileiras” (Costa, 2016, p. 45/46).

Irineu Evangelista de Souza, o Barão de Mauá, foi um dos personagens mais importantes do segundo reinado no Brasil, juntamente com o Duque de Caxias (comandante de uma espécie de tropa de elite do imperador, que evitou uma série de revoltas separatistas que eclodiram no país entre 1835 e 1845). “Mauá havia retornado da Inglaterra em 1840, com a cabeça fervilhando de ideias. A revolução industrial havia acabado de explodir por lá, e o velho mercantilismo de outrora estava sendo substituído pela indústria e pela produção de bens de consumo”. O Brasil, por outro lado, era extremamente dependente da exportação de commodities, especialmente café (que respondia por 43,8% das exportações). Na contramão da realidade brasileira, Mauá abriu 17 empresas em parceria com investidores ingleses, pois

entendia que, “no curto e no longo prazos, se o país quisesse tornar-se grande em matéria de negócios, precisava diversificar sua economia” (Costa, 2016, p. 49).

Mauá “tinha bancos, estradas de ferro, a maior fábrica do país, uma fundição, uma companhia de navegação, empresas de comércio exterior, mineradoras, usinas de gás etc. Em 1867, Mauá era dono da maior fortuna particular do Brasil: cerca de 60 milhões de dólares”. “Os empreendimentos de Mauá abriram os olhos do imperador para novas possibilidades, novos caminhos para a economia Brasileira”, que “deveria iniciar urgentemente um processo de diversificação”. “O Brasil que surge na segunda metade do século XIX será, em grande parte, fruto do trabalho e da imaginação de Mauá” (Costa, 2016, p. 49).

Em 4 de setembro de 1850, finalmente foi publicada uma lei que extinguiu o tráfico de pessoas escravizadas no Brasil, Lei Eusébio de Queirós, que “foi fruto de uma astuciosa negociação entre o imperador, políticos ligados a ele, o Barão de Mauá e os traficantes”. Para evitar uma crise política que poderia até resultar no fim da monarquia, em 1851, o Barão de Mauá fundou o Banco do Brasil, que transformou os traficantes em rentistas, agiotas. Alguns setores da sociedade já não viam com bons olhos a questão da escravidão, que já tinha sido condenada mundo afora. Após a referida lei, as importações da Inglaterra aumentaram em 57% de 1851 para 1852, e as receitas do tesouro com os impostos de importação saltaram 30% no mesmo período (Costa, 2016, p. 49/50).

A partir das grandes modificações socioeconômicas que foram instituídas no Brasil com o advento da Lei Eusébio de Queirós, o Brasil passou a vivenciar um grande “surto desenvolvimentista”, que se traduziu em uma “verdadeira revolução na diversificação de suas atividades produtivas”. No mesmo ano, foi publicado o Código Comercial. “Em 1851, o início do movimento regular da constituição de empresas e sociedades anônimas; em 1852, a inauguração da primeira linha telegráfica, na cidade do Rio de Janeiro; em 1854, a abertura ao tráfego da primeira linha de estradas de ferro do país, também no Rio de Janeiro” (Costa, 2016, p. 52).

A mudança na estrutura social foi impactante, fazendo emergir uma nova elite no país, constituída por comerciantes, industriários, banqueiros e profissionais liberais, que entrou em conflito com a antiga elite cafeeira, ruralista, latifundiária e escravocrata que dominava o país até então. A proibição do tráfico de pessoas escravizadas, em 1850, desencadeou a publicação de outras leis de cunho abolicionistas, como a Lei do Ventre Livre (1871), de autoria da Princesa Isabel, herdeira do trono de D. Pedro II, durante o seu primeiro período de regência, na ocasião em que seu pai foi fazer uma viagem à Europa. Além da polêmica lei, que encontrou opositores de peso na elite ruralista brasileira, a princesa propôs estabelecer uma corrente de imigração,

que iriam, no futuro, substituir as pessoas escravizadas no trabalho rural (Costa, 2016, p. 53 a 55).

Em 1872, após o retorno do imperador de sua viagem à Europa, foi realizado um Censo, que revelou “a verdadeira cara do Brasil no século XIX”. Os números levantados demonstraram com clareza o quanto éramos um país atrasado, e com enormes desafios a serem vencidos, e a escravidão era o principal deles (Costa, 2016, p. 55).

Na província do Rio de Janeiro havia 292.637 escravos; em São Paulo, 156.612; em Minas Gerais, 370.459; e, na Bahia, 167.824. Outro aspecto da pesquisa revelou o quão a sociedade Brasileira ainda era rural e agrícola. As profissões agrícolas venciam disparado qualquer outro tipo de atividade: havia, no país, 3 milhões de trabalhadores ligados ao campo; 19 mil manufaturas; 968 juizes; 1.647 advogados; 493 notários; 1.024 procuradores; 1.619 oficiais de justiça; 1.729 médicos; 238 cirurgiões; 1.392 farmacêuticos; 1.197 parteiras; 3.525 professores; e 10.710 funcionários públicos. Esse quadro revela a dimensão da dependência do país ao campo e o atraso em que se encontrava em relação às nações europeias e aos Estados Unidos, já imbuídos pelo espírito da Revolução Industrial e pelas ideias do liberalismo econômico e político (Costa, 2016, p. 55).

O Censo de 1872 também revelou outro dado assustador: o grande número de analfabetos existentes no país. Segundo Costa (2016, p. 55), apenas no “Rio de Janeiro, que era a capital do Império, dos 133 mil habitantes do sexo masculino e livres, 68 mil eram analfabetos. Esse número aumenta significativamente se considerarmos os habitantes do sexo feminino. Tal catástrofe revela o descaso total com o povo”.

Apesar dos dados alarmantes do Censo de 1872, a sociedade já havia começado a mudar, desde 1850, pois o mercado interno, a partir de então, passou a ser mais dinâmico e diversificado, e essa dinamização do consumo aumentou as receitas da monarquia. Nesse cenário constatou-se que o latifúndio gerava riqueza para poucas famílias, causando uma grande concentração de renda. Por outro lado, “a indústria, o comércio e o trabalho assalariado gerariam mais poder aquisitivo e girariam a roda da economia”. A lógica de uma sociedade capitalista liberal passa a predominar no Brasil: “quanto maior o mercado consumidor, maior a produção, maiores as vendas, que gerariam mais empregos, que gerariam mais consumo e assim infinitamente” (Costa, 2016, p. 56).

Em meio a esse cenário de mudanças, e em decorrência do movimento liberal desencadeado pela regência da Princesa Isabel, ainda em 1871, nasce o movimento republicano, “exatamente porque a elite escravocrata e latifundiária passa a sentir que seu poder político e econômico estava declinando”. “A outra elite que despontava - liberal, urbana, voltada para o comércio e a indústria -, à medida que enriquecia, buscava seu quinhão na disputa pelo poder”, e a monarquia parecia apoiar esse movimento (Costa, 2016, p. 56).

De acordo com Costa (2016, p. 57), o Movimento Republicano buscava o federalismo, conforme consta do Manifesto Republicano de 1873. “O sistema federativo interessava aos paulistas, sobretudo porque, além de reduzir o poder pessoal do imperador, ele significava uma espécie de separação das diversas regiões e províncias Brasileiras”. A província de São Paulo, por meio do federalismo, buscava “se livrar do resto do Brasil e viver uma vida autônoma”. De fato, “depois da Proclamação da República, o início do regime federalista e o início da República do Café com Leite, em que se alternavam paulistas e mineiros no poder, o desenvolvimento da Região Sudeste foi infinitamente superior ao do Nordeste, por exemplo”.

Entre 1878 e 1881, a Princesa Isabel morou na França, país que se encontrava influenciado pelas ideias da Comuna de Paris, que ocorreu em 1871, e pela Exposição Universal, ocorrida em Paris em 1878, onde foram mostradas as novidades do comércio, da ciência e da indústria. Quando retornou ao Brasil, deparou-se com o anacronismo e o atraso socioeconômico de uma sociedade escravocrata, que não estavam em consonância com seus ideais liberais. Em 1882, “ela encampa a ideia dos fundos de emancipação, visando arrecadar dinheiro para comprar e libertar escravos”, e, “em 1885, certamente por meio de sua ação nos bastidores, o imperador promulga a lei dos sexagenários” (Costa, 2016, p. 57).

Em 1887, por conta de um grave problema de saúde, o imperador vai se tratar na Europa, ficando o Brasil novamente sob a regência da Princesa Isabel, que começou a cobrar “dos parlamentares uma solução para a questão da escravidão, além de outras demandas, como a melhoria da infraestrutura do país - estradas e portos - e a imigração”. “Nesta última década do Império houve também, não por acaso, um aumento significativo no número de estabelecimentos comerciais e industriais no Brasil, sobretudo voltados para a indústria têxtil” (Costa, 2016, p. 59).

No início de 1888, o Barão de Cotegipe, forte opositor ao fim da escravidão, deixa de ser primeiro-ministro do Brasil, e é substituído por João Alfredo Correia de Oliveira, que já havia trabalhado com a princesa na ocasião da aprovação da Lei do Ventre Livre. O projeto da lei que visava extinguir a escravidão no Brasil foi votado e aprovado na Câmara dos Deputados entre os dias 8 e 10 de maio, e no Senado, entre os dias 11 e 13 desse mês (Costa, 2016, p. 59).

A Lei Áurea é sancionada pela Princesa Isabel em 13 de maio de 1888, e “é composta de dois artigos diretos e retos: Art. 1º: É declarada extinta desde a data desta lei a escravidão no Brasil. Art. 2º: Revogam-se as disposições em contrário”. Essa lei promulgada pela Princesa Isabel não significou apenas o fim da escravidão no Brasil, mas teve um significado muito mais profundo (Costa, 2016, p. 59).

Como afirma Costa (2016, p. 60), “o fim da escravidão é um divisor de águas na história do país e talvez o ato mais revestido de sentido de toda a nossa história”. A passagem da Monarquia à República foi resultado de uma “disputa pelo poder entre duas elites que estavam se comendo vivas”, a liberal e a conservadora, latifundiária. A polarização extrema da sociedade brasileira após a abolição da escravidão em 1888 resulta em um golpe miliar, desencadeado pelo Marechal Deodoro da Fonseca, que vai instaurar a república no Brasil em 1889.

A transição da Monarquia para a República no Brasil foi uma farsa, “não passou de um arranjo de forças políticas e econômicas que vinham se digladiando desde o 13 de maio de 1888 com o fim da escravidão; essa, sim, uma revolução social”. Com a instituição da República, foi criado o governo provisório, constituído por Deodoro da Fonseca e Floriano Peixoto, que nomeou as chamadas Juntas Governativas nos estados, até a convocação da Assembleia Constituinte, que só ocorreu no ano de 1891 (Costa, 2016, p. 63/64).

Bezerra *et al.* (2020, p. 79) analisaram a transição do regime monárquico para a República, um período marcado por intensas turbulências no campo econômico que ficou conhecido como *Encilhamento*. “O Encilhamento foi um período caracterizado por ilusões de dinheiro fácil, fraudes na Bolsa de Valores do Rio de Janeiro e alucinação especulativa, seguidos por falências de bancos e diversos estabelecimentos, inflação e crise cambial”.

Para uma melhor compreensão dos antecedentes que levaram ao Encilhamento, Bezerra *et al.* (2020, p. 76) se reportam aos problemas de liquidez que já se faziam presentes no Brasil desde a década de 1860, devido à iminente abolição do trabalho realizado por pessoas escravizadas e à chegada em massa de imigrantes europeus para trabalhar na lavoura cafeeira, o que “criou uma necessidade extra de moeda para atender à demanda dessa mão de obra assalariada e garantir o pagamento de salários por parte dos cafeicultores”. Naquela época, o sistema bancário era pouco desenvolvido, e havia um monopólio de emissão de moeda pelo Tesouro, levando a uma oferta inadequada de cédulas circulantes no Brasil.

A década de 1880 foi o período em que a política monetária brasileira se mostrou mais restritiva. A disseminação do trabalho assalariado afetou “o sistema bancário por meio de constantes crises de liquidez, com crescente gravidade à medida que se aproximava o ano da Abolição”, o que intensificou a necessidade de uma reforma monetária (Bezerra *et al.*, 2020, p. 76).

De acordo com Furtado (2003, p. 171/172), nesse período o sistema da escravidão foi substituído pelo assalariado, e entraram no país cerca de 200 mil imigrantes. No entanto, “o sistema monetário de que dispunha o país demonstrava ser totalmente inadequado para uma economia baseada no trabalho assalariado”. O rudimentar sistema monetário do país não

significou um grande empecilho à economia enquanto prevalecera o regime do trabalho de pessoas escravizadas. “Contudo, a partir da crise de 1875, fez-se evidente a necessidade de dotar o país de um mínimo de automatismos monetários”, que só foi implementado por uma imprecisa reforma em 1888.

Na tentativa de resolver o problema da falta de liquidez bancária, foi publicada a Lei de 24 de novembro de 1888, seis meses após a abolição da escravidão, que acabou com o monopólio de emissão de moeda pelo tesouro nacional, autorizando a sua emissão por bancos privados. No entanto, esta lei foi um fracasso, pois não promoveu o aumento da liquidez desejado pela elite cafeicultora, o que culminou com a renúncia de João Alfredo Correia de Oliveira e à nomeação do Visconde de Ouro Preto para a pasta da Fazenda (Bezerra *et al.*, 2020, p. 76/77).

Em junho de 1889, Visconde de Ouro Preto assumiu a pasta da Fazenda, anunciando como primeira medida a criação do Banco Nacional do Brasil (BNB) e autorizou três bancos a emitirem moeda: o Banco Nacional do Brasil (RJ), o Banco de São Paulo (SP) e o Banco do Comércio (RJ), além de ampliar o sistema de crédito bancário. No entanto, estas medidas não foram suficientes para evitar a queda do Império (Bezerra *et al.*, 2020, p. 77).

A proclamação da República, em 1889, passa a ser uma consequência do movimento de reivindicação da autonomia regional, por meio da adoção do federalismo, o que concedeu uma grande autonomia aos novos governos estaduais que, com a reforma monetária realizada pelo governo provisório, passaram a emitir moeda por meio de bancos regionais, “provocando subitamente em todo o país uma grande expansão de crédito”. Assim, “a transição de uma prolongada etapa de crédito excessivamente difícil para outra de extrema facilidade deu lugar a uma febril atividade econômica como jamais se conhecera no país” (Furtado, 2003, p. 172).

Marechal Deodoro nomeou Ruy Barbosa para ministro da Fazenda, e este empreendeu uma ambiciosa reforma monetária por meio da Lei de 17 de janeiro de 1890, aumentando a emissão de moeda e a disponibilidade de crédito bancário, com o objetivo de “transformar o sistema bancário no motor do crescimento econômico, de modo a promover a industrialização no Brasil” (Bezerra *et al.*, 2020, p. 78).

A política econômica facilitadora da obtenção de crédito de Ruy Barbosa promoveu uma verdadeira euforia no mercado acionário, o que fez emergir um grande número de sociedades anônimas no país, tendo sido registrado um aumento, pela bolsa de valores do Rio de Janeiro, de 90 para 450 em apenas um ano. No entanto, muitas delas eram “empresas fantasma”, criadas apenas para se aproveitar da facilidade de obtenção de crédito e da especulação no bolsa de valores (Bezerra *et al.*, 2020, p. 79).

Bezerra *et al.* (2020, p. 79 a 81) afirmam que quase todos os autores que tratam da crise provocada pelo Encilhamento, aduzem que esta foi causada pela grande especulação financeira e pela política de emissão descontrolada de moeda, o que levou a uma inflação elevadíssima e a uma grande desvalorização cambial, que corroeu o poder de compra da população, desestabilizou a economia e levou ao *crash* do Encilhamento. Ademais, a má condução da política monetária e a consequente instabilidade econômica provocaram um descrédito em relação ao novo regime político brasileiro, o que teria ocasionado uma grande fuga de capitais e uma ainda maior depreciação da taxa de câmbio.

Em meio a este contexto de especulação desenfreada, desvalorização cambial e aceleração inflacionária, Ruy Barbosa renunciou, em janeiro de 1891, devido a desavenças políticas, sendo substituído na pasta da Fazenda pelo Barão de Araripe, que também não conseguiu conter a crise econômica (Bezerra *et al.*, 2020, p. 79 a 81).

No curto período de tempo que decorreu entre 1889 e 1891, “Deodoro passou de herói a vilão do Movimento Republicano”, porque “as Juntas Governativas, instituídas por Deodoro de acordo com seus caprichos pessoais, não contemplaram os interesses das elites locais”. Em consequência de não terem seus anseios atendidos, a elite cafeicultora paulista articula um golpe contra Deodoro, assim como fez com a Princesa Isabel. “Diante das fortes pressões que recebe e da falta de apoio, Deodoro renuncia em 23 de novembro de 1891”. “Tudo que se interpusesse entre a elite paulista e seu projeto de poder era imediatamente alijado, eliminado”. Floriano Peixoto, vice de Deodoro, governou até 1894, quando foi eleito o candidato dos paulistas, Prudente de Moraes (Costa, 2016, p. 65).

Entre 1894 e 1930, essa elite vai se apoderar do Estado brasileiro e elevar até a última potência seu aparelhamento, constituindo um período marcado pela instituição da República do Café com Leite, ou seja, a sucessão entre São Paulo e Minas Gerais na Presidência da República. Nas palavras de Costa (2016, p. 65) “o intervencionismo e o protecionismo estatal a um setor da cadeia produtiva era o que havia de mais retrógrado e conservador num mundo onde o liberalismo econômico e político viviam o auge. O Brasil tornou-se assim uma espécie de ornitorrinco, um ser sem forma definida”.

A federação, no Brasil, surge para dar mais independência aos estados, descentralizando o poder, e permitindo que cada um deles tenha mais autonomia para lidar com as questões sociais e políticas contemplem seus próprios interesses. A elite cafeeira, ao patrocinar o golpe republicano, estava reagindo “contra a diversificação da economia e a inclusão inevitável dos novos grupos sociais emergentes no cenário da política nacional, o que certamente dificultaria o aparelhamento do Estado para servir apenas a seus interesses de classe”. O Brasil era o

principal exportador mundial de café, e, devido à valorização do produto no mercado externo, a região produtora de café no Brasil, basicamente o estado de São Paulo, era a “bola da vez”. Assim, todo o período da primeira república (1889-1930) vai corresponder ao desenvolvimento e às necessidades desse setor econômico (Costa, 2016, p. 67/68).

No Brasil, o *laissez-faire* do liberalismo europeu não teve vez, pois “foi anulado por medidas internas completamente adversas às que pregavam o liberalismo econômico europeu - a livre concorrência, o livre comércio, a intervenção mínima do Estado”. O princípio básico do liberalismo econômico, que é a não intervenção do Estado na economia, foi aniquilado pela classe dominante, que legislava em causa própria, sufocando a livre concorrência. “Em 1929, com a crise internacional, esse aparelhamento será levado às últimas consequências na tentativa de proteger os produtores de café que estavam em crise”. Esse contexto de concessão explícita de privilégios, num momento de crise econômica, a um setor apenas da cadeia produtiva, dá ensejo à Revolução de 1930 (Costa, 2016, p. 68).

A quebra da Bolsa de Nova York, em 1929, atingiu em cheio o principal consumidor do café brasileiro: Estados Unidos. As exportações do café ficaram severamente comprometidas com a crise, caindo de US\$ 445 milhões, em 1929, para US\$ 180 milhões, em 1930. Essa crise foi uma tragédia para o país, pois, com uma economia pouco diversificada, o café representava 75% das exportações do Brasil. Para cobrir o prejuízo da elite cafeicultora paulista, o governo federal comprou grande parte da produção e queimou 80 milhões de sacas de café (Costa, 2016, p. 68/69).

No entanto, Costa (2016, p. 69) adverte que todas as medidas tomadas pelo governo como tentativas de remediar a crise “não surtiram o menor efeito, e a oligarquia cafeeira paulista se viu na iminência do fim”. Nesse ambiente de crise, surgiu também o espírito de dissidência. O último presidente da Primeira República no Brasil foi Washington Luís (1926-1930), oriundo de São Paulo. No espírito da República do Café com Leite, havia alternância de poder entre São Paulo e Minas Gerais, e “o próximo presidente na sucessão de 1930 deveria ser necessariamente um mineiro, mas São Paulo lançou a candidatura de Júlio Prestes num sinal inequívoco de ruptura com Minas Gerais e visando defender - num período de crise e escassez - os interesses de São Paulo”, bem no estilo “salve-se quem puder”.

Como reação à candidatura de mais um paulista, os mineiros formaram uma aliança liberal com Getúlio Vargas, presidente do Rio Grande Sul, e João Pessoa, presidente da Paraíba, e o Partido Republicano Mineiro lançou as candidaturas de ambos, respectivamente para presidente e vice-presidente da república, com o apoio dos partidos gaúchos, mas, no dia 1º de março de 1930, Júlio Prestes venceu as eleições, em meio a denúncias de fraude. No mesmo

ano, em 26 de julho, João Pessoa, foi assassinado na Paraíba. “Em 3 de outubro, apoiado pelas Forças Armadas, Getúlio Vargas inicia a Revolução. Em 24 de outubro, Washington Luís cede e, em 3 de novembro de 1930, Getúlio Vargas assume o Governo Provisório. Era o fim do primeiro período republicano no Brasil” (Costa, 2016, p. 69).

Após a tomada do poder por Getúlio Vargas, o processo de industrialização passa a ocorrer de forma consolidada no Brasil, com o apoio do governo. Veremos, na sequência, os eventos que marcaram o processo de industrialização no Brasil, desde o aparecimento das primeiras indústrias até a gradual substituição do regime agrícola pelo industrial.

### ***3.1.2 O tardio processo de industrialização no Brasil***

Embora não se possa falar em uma sociedade de base econômica industriária antes do governo de Vargas, as primeiras indústrias brasileiras surgiram ainda durante o século XIX.

Suzigan (2000, p. 48) afirma que o processo de industrialização teve início, no Brasil, antes da década de 1880. De acordo com o autor, os dados e as evidências qualitativas apresentadas no seu estudo “mostram que ocorreram investimentos substanciais na indústria antes de 1886, e mesmo antes da década de 1880”, particularmente em fábricas de tecidos, de chapéus, de calçados, e um pequeno número de metalmecânicas.

Algumas indústrias foram estabelecidas por cafeicultores, em São Paulo e no Rio de Janeiro, já que o café era a principal economia do país, mas “outros produtos básicos de exportação também estimularam o desenvolvimento industrial em outras áreas, particularmente no Nordeste e em Minas Gerais, antes da década de 1880. Os anos de 1886 a 1894 representam “um período em que a formação de capital industrial se acelerou substancialmente, no auge de um ciclo de expansão das exportações de café” (Suzigan, 2000, p. 48/49).

No entanto, apesar da constatação de que já existiam indústrias no Brasil antes da primeira guerra mundial e da Grande Depressão, foi na década de 1930 que o crescimento industrial ocorreu de forma exponencial.

A Comissão Econômica para a América Latina (Cepal) explica o processo de desenvolvimento industrial no Brasil e nos demais países da América Latina, baseado no “padrão de relações de comércio exterior entre países do centro (industrializados) e os países da periferia (América Latina)”, o que “criou uma divisão internacional do trabalho que impôs aos países da periferia a especialização na produção de produtos primários para exportação para os países do centro, os quais, por sua vez, supriam de produtos manufaturados os países da periferia”. Assim, “nessa divisão internacional do trabalho, o padrão de crescimento dos países

periféricos era ‘voltado para fora’”, portanto, dependente da procura, pelos países centrais, dos produtos exportados, de modo que o “centro de decisão da economia dos países periféricos ficava fora desses países”, o que os caracterizava como economias “reflexas e dependentes” dos países centrais. Nesse cenário, “a mudança para um novo padrão de crescimento, voltado ‘para dentro’, somente seria possível por meio da industrialização” (Suzigan, 2000, p. 26).

Essa mudança para o crescimento voltado ‘para dentro’, “de acordo com a doutrina do Cepal, ocorreu à medida que as economias dos países periféricos se ajustaram aos sucessivos desequilíbrios externos causados pelos choques adversos da Primeira Guerra Mundial, da Grande Depressão da década de 1930 e da Segunda Guerra Mundial”. Com o modelo de desenvolvimento voltado para dentro, o centro de decisão da economia dos países periféricos é deslocado para dentro, provocando profundas alterações, não apenas econômicas, mas também políticas e sociais (Suzigan, 2000, p. 26/27).

Furtado (2003, p. 175 a 177) explica que, “a partir da crise de 1893, que foi particularmente prolongada nos EUA”, os preços do café começaram a declinar no mercado mundial, o que afetou diretamente o Brasil, que, na época, era responsável por 75% da sua exportação mundial. Para evitar uma queda abrupta no preço do produto no mercado internacional, os dirigentes dos estados cafeeiros decidiram, em um convênio celebrado em fevereiro de 1906, retirar do mercado parte desses estoques, adotando uma política de “valorização” do produto. O êxito financeiro da experiência fez com que o governo federal se submetesse, por mais um quarto de século, até 1930, aos objetivos da política econômica cafeeira.

Nos anos da depressão, “os preços pagos ao produtor de café foram reduzidos à metade, permitindo-se, entretanto, que crescesse a quantidade produzida”. No Brasil, a opção pela destruição da produção, em detrimento da destruição ou abandono dos cafezais, conseguiu manter o nível de empregos no setor, e, assim, “o valor do produto que se destruía era muito inferior ao montante da renda que se criava” Furtado ressalta que, com essa conduta do governo, “estávamos, em verdade, construindo as famosas pirâmides que anos depois preconizaria Keynes” (Furtado, 2003, p. 189).

A correção do desequilíbrio econômico foi realizada através da taxa cambial, baixando-se bruscamente o poder aquisitivo externo da moeda nacional. “Dessa forma, encareciam bruscamente todos os produtos importados, reduzindo-se automaticamente sua procura dentro do país”, o que estimulou o desenvolvimento da indústria interna para suprir o país dos produtos que antes eram importados, em um processo de substituição de importações (Furtado, 2003, p. 165).

Furtado (2002, p. 197/190) afirma que as medidas tomadas pelo governo Vargas promoveram uma rápida e forte recuperação da economia brasileira, sendo responsáveis pela contenção dos efeitos da crise. “A produção industrial cresceu em cerca de 50 por cento entre 1929 e 1937 e a produção primária para o mercado interno cresceu em mais de 40 por cento, no mesmo período. Dessa forma, não obstante a depressão imposta de fora, a renda nacional aumentou em 20 por cento entre aqueles dois anos (...)”, consolidando o desenvolvimento da industrialização no Brasil.

Dean (1971, p. 118/119) observa que o número de trabalhadores “parece haver crescido mais depressa de 1920 a 1940 do que a população geral ou a produção industrial *per capita* e, com efeito, tudo leva a crer que o ritmo foi mais rápido durante o período mais profundo da depressão”. No entanto, Dean não atribui ao crescimento da indústria o número de registro de operários, mas sim à mudança na legislação trabalhista do governo Vargas “que exigia que todos os operários se registrassem no departamento oficial competente e portassem carteiras de identidade”.

Aguns autores, como João Manuel Cardoso de Melo, associam o processo de industrialização brasileiro ao desenvolvimento do capitalismo, bastante tardio no país, o que só ocorreu com a transição do trabalho de pessoas escravizadas para o trabalho remunerado, na economia primário-exportadora, que fez emergir um novo modo de produção – o capitalista. O motor do crescimento industrial passa a ser a acumulação do capital no setor agrícola-exportador, que depende da procura externa (Suzigan, 2000, p. 35).

De acordo com Melo (1982, p. 82 a 84), a introdução da estrada de ferro, na década de 1860, comandada pelo capital nacional e apoiada pelo capital inglês, rebaixou o custos do transporte, e, na década de 1870, a máquina foi introduzida no beneficiamento do café, que “teve dois efeitos básicos: poupou trabalho escravo e melhorou, sensivelmente, a qualidade do produto, permitindo alcançar melhores preços internacionais”. A estrada de ferro e a implementação de máquinas no beneficiamento do café acabaram por se opor à economia mercantil-escravista, criando condições para a emergência do trabalho assalariado.

Durante a primeira guerra, o governo federal e também alguns governos estaduais começaram a estimular a produção interna de algumas atividades específicas, como, por exemplo, aço, soda cáustica e carnes industrializadas, estendendo este incentivo, na década de 1920 à produção de papel, cimento, borracha, fertilizantes, etc. Suzigan aduz que, “o efeito mais importante do choque da Primeira Guerra foi tornar tanto o governo quanto os industriais mais cômicos da necessidade de promover a diversificação e completar o desenvolvimento do setor industrial” (Suzigan, 2000, p. 45 a 47).

Van de Laan e colaboradores (2012, p. 606) afirmam que, a partir do governo de Vargas, “registram-se mudanças legais de vulto (como leis trabalhistas, duas constituições, reforma educacional, códigos de Minas e de Águas) e a criação de inúmeras instituições, principalmente no aparelho do Estado”, além de diversas medidas que foram tomadas na área cambial, caracterizando um contexto de inúmeras ações que podem ser conectadas com o incentivo à industrialização (Van Der Laan *et al.*, 2012, p. 606).

Com a Revolução de 1930, de acordo com Van der Laan *et al.* (2012, p. 600 a 607) termina “o modo caracteristicamente liberal de gestão dos fluxos comerciais e financeiros entre a economia Brasileira e a economia mundial, em paralelo ao fim do predomínio do *laissez-faire* e da teoria econômica liberal em nível mundial”, e se inaugura um “amplo período em que o controle cambial passou a dominar a esfera das transações externas, apenas flexibilizado, em uma perspectiva de longo prazo, a partir dos anos 1990”.

Em razão de um robusto arcabouço de medidas adotadas pelo governo, “durante os anos 1930 a produção industrial continuou a crescer, alcançando, no fim da década, níveis mais de 60% acima dos de 1929”. O período compreendido entre 1932 e 1939 correspondeu a um “boom industrial”, o que foi possível “graças à proteção criada diante das persistentes dificuldades no comércio externo e, certamente, resultado do esforço de manutenção do fluxo de importações, ainda que em nível menor”. Em 1931, os termos de intercâmbio já haviam sofrido deterioração de cerca de 30% e a capacidade de importar, 40%, exaurindo as reservas internas, o que levou à necessidade de gerenciamento da escassez por meio da industrialização substitutiva de importações (Van Der Laan *et al.*, 2012, p. 609).

Abordados os principais aspectos do processo de industrialização brasileiro, passaremos, no tópico subsequente, ao estudo das políticas socioeconômicas adotadas no governo de Getúlio Vargas, pois, foi a partir do surgimento de um modelo industrial-capitalista que emergiu a necessidade do desenvolvimento de uma legislação trabalhista robusta e de sistemas previdenciários públicos.

### **3.1.3 O governo Vargas, a industrialização e os direitos sociais**

A popularidade de Getúlio Vargas é fato incontroverso, e a amplitude dos direitos trabalhistas e sociais, de forma geral, alcançada nas diversas fases do seu governo fez com que ficasse conhecido como “pai dos pobres”.

Arvin-Rad e colaboradores elaboraram uma análise empírica das mudanças estruturais ocorridas no governo Vargas, relacionando-as com a industrialização e o desenvolvimento, e

na pesquisa os autores avaliam, por meio de métodos estatísticos, os índices de produção industrial alcançados nas quatro distintas fases da Era Vargas. Aduzem que é consenso geral que Getúlio Vargas “foi a figura política Brasileira mais importante do século XX”, sendo considerado o “fundador do estado moderno no Brasil” (Avin-Rad *et al.*, 1997, p. 128).

Em 1930, Getúlio Vargas assumiu a Presidência da República, em pleno período de profunda crise econômica mundial. De acordo com Arvin-Rad *et al.* (1997, p. 129), “Vargas é, sem dúvida, uma das figuras políticas mais controversas do país. Seu governo estendeu-se por quase duas décadas, representando quatro períodos distintos (1930-1934, 1934-1937, 1937-1945 e 1950-1954)”. Na primeira fase de sua administração, conhecida como governo provisório, o presidente, recém empossado em decorrência de uma “revolução/golpe”, lutou para “construir um novo modelo de relações trabalhistas”. A segunda fase do seu governo foi marcada por uma experiência democrática “a qual inclui algumas tentativas de implementar a agenda social do movimento de 1930”. A terceira e mais longa fase do seu governo, nomeada de “Estado Novo”, foi marcada por um presidente ditador, “que abandonou e traiu seu compromisso anterior com a democracia”. “Finalmente, sua última administração (1950-1954), para a qual foi eleito por voto popular, representou uma volta a uma forma mais democrática de governo”.

De acordo com dados obtidos no site do *Diretório Brasil de Arquivos* (Dibrarq), do Governo Federal, “Getúlio Vargas iniciou o governo de um país que contava com aproximadamente 37 milhões de habitantes, dos quais 70% viviam na área rural”. Nos seus primeiros “quinze anos de governo, o Brasil teve duas constituições federais, a primeira promulgada em julho de 1934, com características liberais, a segunda outorgada em novembro de 1937, comprometida com o pensamento autoritário”.

O Governo Provisório de Vargas, conforme consta nos registros do Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil (CPDOC/FGV), da Fundação Getúlio Vargas, “inaugurou a política do “pacto social”, ou seja, da colaboração entre capital e trabalho através da mediação do Estado, lançando as bases da legislação que posteriormente seria agrupada na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943”.

Nesse período, foram editadas diversas leis trabalhistas, que mudaram o cenário social do trabalhador brasileiro, estabelecendo a limitação da jornada de trabalho a oito horas diárias, na indústria e no comércio, a regulamentação do trabalho feminino e dos menores, a instituição da carteira profissional, do salário mínimo, previdência pública, etc., além de outras leis que regulamentaram a organização dos sindicatos patronais e profissionais (Dibrarq, 2024).

Ainda “no período do Governo Provisório, Vargas definiu em termos claros uma nova orientação sobre a “questão social”, tornada um problema de Estado” (CPDOC/FGV, 2024). Em discurso pronunciado em outubro de 1932, Getúlio Vargas deixou claro o abandono ao liberalismo e o projeto de intervenção estatal nas questões sociais, e afirmou:

O individualismo excessivo, que caracterizou o século passado, precisava encontrar limite e corretivo na preocupação predominante do interesse social. Não há nessa atitude indício de hostilidade ao capital que, ao contrário, precisa ser atraído, amparado e garantido pelo poder público. Mas o melhor meio de garanti-lo está justamente em transformar o proletariado numa força orgânica de cooperação com o Estado e não o deixar, pelo abandono da lei, entregue à ação dissolvente dos elementos perturbadores, destituídos dos sentimentos de Pátria e Família. (CPDOC/FGV, 2024)

O Governo Provisório “chegou a ser acusado de desencadear um processo de luta de classes que não existia anteriormente”. Começaram a surgir graves agitações nas relações trabalhistas, como a greve dos trabalhadores paulistas, em maio de 1932, e, como consequência, “a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP) pediu ao Ministério do Trabalho a suspensão da execução das leis sociais”. “Na verdade, a quase totalidade das leis sociais anteriores a 1930 permaneciam sem vigência”. O mesmo ocorria com as iniciativas do ministro do trabalho do início do governo provisório, Lindolfo Collor, cabendo destacar a Lei de Sindicalização de 1931, que não era cumprida nem por patrões nem por operários. (CPDOC/FGV, 2024)

“Em 1932, com a entrada de Salgado Filho para o Ministério do Trabalho, o governo acelerou a implementação das reformas de leis e anteprojetos já elaborados” (CPDOC/FGV, 2024), resultando na criação de diversos direitos de natureza trabalhista, que, posteriormente, foram consagrados na Constituição Federal de 1934. Os principais direitos regulamentados em 1932 foram:

O limite de oito horas para a jornada de trabalho no comércio e na indústria foi fixado por lei em março e maio de 1932. Em ambos os casos, foi permitida a elevação do dia normal de trabalho para dez horas, desde que com maior remuneração. O trabalho feminino e o de menores foram regulamentados por decretos de maio e novembro. As comissões mistas de Conciliação foram instituídas em maio com a finalidade de resolver os dissídios entre patrões e empregados. Para dirimir os litígios de natureza individual foram criadas as juntas de Conciliação e Julgamento, em novembro. A instituição da carteira profissional, providência considerada de grande utilidade pelo empresariado, foi regulamentada em junho. (CPDOC/FGV, 2024)

É evidente que a nova legislação trabalhista encontrou oposição por parte do patronato, e, nesse conflito, o Ministério do Trabalho não deixou de ouvir, e até certo ponto atender, às reivindicações formuladas pelos interesses de classe, concedendo relativo êxito às insurgências da classe patronal. Nesse cenário, o decreto que regulamentou a concessão de férias aos trabalhadores na indústria só foi aprovado em janeiro de 1934, com a oposição dos industriários.

“Os 15 dias de férias estipulados só seriam concedidos obrigatoriamente aos operários sindicalizados, o que constituía uma tentativa de estimular a sindicalização nas entidades oficiais”. (CPDOC/FGV, 2024)

No setor previdenciário, o avanço dos direitos acompanhou o crescimento dos direitos trabalhistas. Na década de 1920, especificamente a partir de 1923, começaram a surgir as primeiras caixas de aposentadorias e pensões no Brasil, que eram sistemas de previdência instituídos no âmbito das empresas, de caráter privado, sustentados por contribuições dos empregadores e dos empregados, sem a participação do governo. Na gestão de Getúlio Vargas, o governo criou vários institutos de aposentadoria e pensões, que passaram a ser sistemas de previdência público, custeado também pelo governo, além dos empregadores e empregados, tais como o dos Marítimos (IAPM), em junho de 1933, o dos Comerciários (IAPC), em maio de 1934, e o dos Bancários (IAPB), em junho desse ano e o dos Industriários (IAPI), em 1936. Foram criadas também diversas caixas de aposentadoria e pensões, posteriormente transformadas em institutos, como a dos mineiros, em novembro de 1932, e a dos estivadores, em maio de 1934.

Os direitos previdenciários, assim como os trabalhistas, também foram consagrados na Constituição Federal de 1934, que estabeleceu o triplice custeio da previdência

A legislação trabalhista e a proteção previdenciária, no entanto, foram restritas ao trabalhador urbano, e “não interferiu com os interesses das oligarquias rurais”. (CPDOC, FGV, 2024) A Consolidação das Leis do Trabalho expressamente prevê, em seu artigo 7º, a inaplicabilidade dos preceitos por ela estabelecidos aos empregados domésticos e aos trabalhadores rurais, que eram considerados resquícios do trabalho de pessoas escravizadas, de modo a não afrontar os interesses da elite cafeeira que ainda dominava o país. Assim dispõe o referido artigo:

Art. 7º, CLT - **Os preceitos constantes da presente Consolidação** salvo quando for em cada caso, expressamente determinado em contrário, **não se aplicam:**  
a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas;  
b) **aos trabalhadores rurais**, assim considerados aqueles que, exercendo funções diretamente ligadas à agricultura e à pecuária, não sejam empregados em atividades que, pelos métodos de execução dos respectivos trabalhos ou pela finalidade de suas operações, se classifiquem como industriais ou comerciais; [...] (grifos nossos)

Vargas também criou diversos ministérios, dentre eles o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, o Ministério da Educação e Saúde Pública e o Ministério da Agricultura, além de diversos outros órgãos, como o Departamento Nacional do Café (DNC), o Instituto do

Açúcar e do Alcool (IAA), o Serviço do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional (SPHAN) e o Departamento de Imprensa e Propaganda (DIP), exemplos da grande reforma da administração pública que marcou a Era Vargas. (DIBRARQ, 2024)

A concessão de direitos sociais, no entanto, não foi um mero acaso, mas uma consequência da política desenvolvimentista adotada por Getúlio Vargas, que fomentou o crescimento da classe operária, fazendo surgir, em grande escala, no Brasil, o modelo de prestação de trabalho subordinado já bastante conhecido e praticado na Europa desde o século XVIII, a partir da Revolução Industrial.

Arvin-Rad *et al.* (1997, p. 129), afirmam que a visão de Vargas “sobre o papel do Estado como mediador de relações industriais e líder no processo de desenvolvimento determinou a preponderância do Estado na economia Brasileira”. A política industrial do governo, “conjugada com uma legislação social progressista (lei de salário mínimo, pensões, etc.) grandemente ampliada durante seu governo populista (1951-1954), ainda constitui a base do sistema trabalhista e social do país”.

Quando Vargas assumiu o poder, o país já tinha um processo de industrialização em curso, porém, restrito a alguns setores específicos da economia, especialmente o setor têxtil e de alimentos. Por outro lado, o setor metalúrgico “recebeu grande atenção do governo, particularmente durante os primeiros anos de sua administração”. No início do governo de Vargas, o produto do setor metalúrgico representava somente 3,5% do produto industrial, alcançando a marca de 10% de participação no final de sua administração. Na década de 1930, “grupos nacionalistas e militares lutaram por uma solução do problema do aço via participação direta do Estado”. Foram, então, implementadas várias indústrias de aço no Brasil, dentre elas, a Companhia Belgo Mineira, (que já funcionava em Sabará desde 1917), instalando uma moderna usina na cidade de João Monlevade, inaugurada em 1938. A instalação da companhia foi uma consequência da construção de uma extensão ferroviária até Belo Horizonte, completada em 1934. Em 1941, Getúlio Vargas assinou o decreto para a criação da Companhia Siderúrgica Nacional, que foi instalada em Volta Redonda, RJ, iniciando suas atividades efetivamente em 1946 (Arvin-Rad *et al.*, 1997, p. 129 a 131). Em 1942, é criada a Companhia Vale do Rio Doce, a maior companhia mineradora do Brasil, que era uma empresa estatal quando da sua criação, e foi privatizada em 1997.

O setor químico e o petroquímico também foram de grande relevância na administração de Getúlio Vargas, com especial relevância para o desenvolvimento da indústria do álcool, nas fases iniciais do governo. Em 1931 foi editada uma lei obrigando o uso do álcool na gasolina, e, em 1933, foi criado o Instituto do Açúcar e do Alcool. Em 1940 foi criado o Conselho

Nacional do Gasogênio, que estimulou a produção de gasogênio do carvão para uso em transporte e geração de eletricidade. A produção de petróleo se iniciou em 1939, no estado da Bahia, um ano depois da criação do Conselho Nacional do Petróleo. Durante a última gestão de Vargas, em 1953, foi fundada a Petrobrás, e vários projetos foram enviados ao Congresso Nacional com vistas à criação da Eletrobrás (Arvin-Rad *et al.*, 1997, p. 131/132). Ainda, em 1945, foi criada a Companhia Hidro Elétrica do São Francisco, pelo Decreto-Lei nº 8.031, sendo a primeira empresa pública de eletricidade do Brasil.

O setor de minerais não-metálicos também experimentou um crescimento fenomenal durante a administração de Vargas. A principal indústria nesse setor era a do cimento, e recebeu generosos incentivos do governo e grandes contratos governamentais (Arvin-Rad *et al.*, 1997, p. 157).

Arvin-Rad e colaboradores (1997, p. 160), afirmam que o governo de Vargas teve um impacto importante na industrialização brasileira, que foi alcançado por meio de políticas conscientemente voltadas para esse fim. Entendemos que essa conclusão é bastante plausível, e que o reflexo dessa escolha deliberada pelo processo de desenvolvimento e industrialização, também resultou, paralelamente, na concessão de direitos sociais para a nova classe operária emergente no Brasil, como resultado da política intervencionista e paternalista de Getúlio Vargas.

Ainda que os direitos sociais tenham primeiramente se desenvolvido de forma mais expressiva e efetiva durante o governo de Getúlio Vargas, pelos motivos aqui expostos, não estão limitados a esta fase da história brasileira, de modo que, antes mesmo da Era Vargas, já existiam alguns direitos, bem como estes também se desenvolveram, ora se expandindo, ora se retraindo, depois desse período histórico.

Na sequência, passaremos à análise da evolução dos direitos sociais no Brasil, desde as primeiras legislações até os dias atuais, contemplando também o exame dos direitos sociais nas diversas Constituições brasileiras.

### **3.2 Construção dos direitos sociais no Brasil**

Conforme já exaustivamente explorado neste estudo, o Brasil passou por um processo de industrialização bastante tardio, em comparação ao ocorrido na Europa, cuja expansão foi conduzida por um presidente antiliberal, que adotou políticas de governo caracterizadas por medidas altamente interventoras na economia. Verifica-se que, no Brasil, o processo se deu de forma diferente ao ocorrido na Europa, que sofreu um processo de industrialização acelerada

sob a égide de uma ideologia de governo altamente liberal, que adotava a teoria econômica do *laissez-faire*, de Adam Smith.

Quando o auge do processo de industrialização finalmente chegou ao Brasil, políticas antiliberais já haviam sido adotadas em todo o mundo, especialmente em decorrência da crise causada pela Grande Depressão, e da doutrina econômica de John Maynard Keynes. Políticas intervencionistas, com o intuito de conter os efeitos da crise econômica de 1929, foram adotadas por Getúlio Vargas em diversas áreas, que, ao conduzir o processo de transição de uma economia agrária para uma economia industrializada (transição parcial, instituindo um modelo dual), preocupou-se, desde logo, em regulamentar os direitos sociais da nova classe emergente.

Efetivamente, não se pode falar em direitos sociais em um país que explora mão-de-obra de pessoas escravizadas, que equipara a pessoa escravizada às coisas, e que dá mais valor aos bens materiais do que às próprias pessoas. Os direitos sociais são direitos humanos de segunda dimensão, que requerem prestações positivas dos Estados, para a sua efetivação, e que visam proteger e promover a dignidade humana por meio da proteção do trabalho, da saúde, pela prestação de assistência aos necessitados, promoção da educação, moradia, alimentação, lazer, etc.

Não se pode, portanto, afirmar que o Brasil se preocupava com a concessão de direitos sociais enquanto ainda tolerava a escravidão. Com o fim do regime escravista, que acabou culminando com o fim do império e a proclamação da república, instituiu-se uma fase de euforia liberal no Brasil, que ficou conhecida como Encilhamento, uma fase de especulação econômica, estímulo ao crédito e emissão de moeda, numa tentativa inicial e descontrolada de impulsionar o capitalismo pós-abolição, mas o predomínio dos interesses da elite cafeeira e as medidas econômicas mal conduzidas pela República recém instituída, acabaram por resultar no fracasso da empreitada capitalista.

Ainda, nesse momento, apesar de já haver algumas indústrias instaladas no Brasil, não havia se formado um contingente de operários aptos a deflagrar um movimento de promoção e defesa de direitos sociais, e tampouco havia a preocupação em conceder direitos aos trabalhadores rurais, estes sim existentes em grande número, advindos, principalmente de um processo de imigração para substituir a mão-de-obra escrava recém abolida. Nada de direitos sociais protegidos pelo Estado, até então.

A partir de 1914, com a deflagração da primeira guerra mundial, e a crise econômica mundial decorrente da guerra, a exportação de café começa a entrar em declínio, os produtos importados se tornam excessivamente escassos e onerosos e a industrialização no Brasil progride, já começando a aumentar o contingente do operariado. As primeiras legislações

sociais começam a ser editadas, com destaque para a Lei do Acidente de Trabalho, publicada em 1919, último ano da guerra.

A criação da OIT, no âmbito internacional, reflete no Brasil, que começa a aumentar a preocupação com a regulamentação de alguns direitos dos trabalhadores, especialmente os das indústrias.

A crise desencadeada pela quebra da bolsa de Nova Iorque, em 1929, e o período da Grande Depressão, que se segue na década de 1930, abalam de forma bastante intensa a exportação agrícola brasileira e as bases da economia do país, e o governo de Vargas passa a intervir fortemente na sua recuperação. Há um desenvolvimento significativo das indústrias no país, e, a partir de então, um grande desenvolvimento dos direitos sociais, especialmente trabalhistas e previdenciários.

É comum o dito popular de que, no Brasil, os direitos sociais, especialmente os trabalhistas, foram concedidos “de mão beijada” por Getúlio Vargas, sem a necessidade de revoltas e movimentos radicais como os ocorridos na Europa. De acordo com Siqueira *et al.* (2019, p. 15), “a essa concepção altamente difundida no Estado Novo e ainda acatada pela grande parte dos juristas dá-se o nome de ‘mito da outorga’.”

Covolan e Dias (2018, p. 2) explicam que foi o próprio Estado Novo que disseminou o mito da outorga, e que “habilmente por meio de seu Departamento de Imprensa e Propaganda, construiu a ideia de Pai dos Pobres, que teria se empenhado na construção dos Direitos Trabalhistas e que assim teria tutelado pessoalmente os interesses operários”. Constrói-se, a partir de então, “a mitologia do Estado benfeitor, um protetor paternalista dos interesses das massas” (Siqueira *et al.*, 2019, p. 18).

No entanto, “esta visão esconde os movimentos reivindicativos operários do início do século XX, além de propostas legislativas; ainda, desconsidera greves e outras formas de ação direta, bem como a formação de associações e sindicatos dos mais diversos matizes” (Siqueira *et al.*, 2019, p. 17).

Batalha (1999, p. 45/46) ressalta que há relatos, na literatura brasileira, da existência de sociedades mutualistas desde a década de 1830, “relegando, porém, essas experiências à condição de antecedentes do movimento operário, uma espécie de “pré-história” da classe”. De acordo com o autor, “prevalece uma noção de que aquilo que existiu até 1888, ou mesmo antes dos primeiros anos do século XX, era radicalmente distinto daquilo que viria no período seguinte”, pois há uma “crença de que a classe operária é “filha da indústria” e que, portanto, só teria existência a partir do surto de expansão industrial ocorrido nos anos 1880”.

Nos primeiros anos do século XX, surgiram “um novo tipo de organização operária, as sociedades de resistência, criadas para exercer funções eminentemente sindicais: lutar por melhores salários, pela diminuição da jornada de trabalho e por condições de trabalho mais dignas”. Nesta época, “em 1906, o Primeiro Congresso Operário Brasileiro consolida a concepção de que o movimento operário deve adotar a nova forma organizativa” (Batalha, 1999, p. 46/47).

A partir do ano de 1917, os movimentos grevistas adquiriram proporções preocupantes para o governo e para a classe empresarial. Em maio deste ano, em São Paulo, cerca de 400 operários e operárias da seção têxtil do Cotonifício Crespi entraram em greve, desencadeando o período mais conflitante do movimento operário paulista. Uma resolução daquele cotonifício aumentou o trabalho noturno e foi muito mal recebida pelos empregados. Eles, então, responderam com uma exigência de aumento salarial de 15 a 20%, e, no decorrer da greve as reivindicações ampliaram, e foi tomando uma proporção impensável quando do início da greve, com a adesão de operários de outras empresas, estimando-se que, no auge do movimento, tenha alcançado cerca de 45 mil pessoas. Essa greve foi considerada um marco do movimento operário brasileiro, fundamental para que a organização sindical se fortalecesse e expandisse (Siqueira *et al.*, 2019, p. 27/28).

Devido à qualidade das demandas pleiteadas pelos operários, o Estado passa a repensar seu papel, e também o do empresariado, no tocante à questão social. O contexto político do debate e das reivindicações dos trabalhadores reclamava a intervenção estatal. A burguesia passou a ser vista como causadora dos problemas, e a legislação trabalhista passou a ser cobrada como uma forma de punição aos responsáveis pela condição degradante em que se encontravam os trabalhadores brasileiros. As autoridades, então, se viram obrigadas a agir para conter os movimentos sociais, que cresciam em importância, e, em 18 de novembro de 1918, foi criada a Comissão de Legislação Social na Câmara dos Deputados, com o objetivo de examinar as iniciativas legislativas de âmbito trabalhista (Siqueira *et al.*, 2019, p. 29).

Nessa ocasião, foi retomada a discussão acerca do projeto de lei que versava sobre acidentes do trabalho, e que estava parado na Câmara dos Deputados desde 1915, o que resultou no Decreto nº 3.724, de 15 de janeiro, que abriu o abriu o ano de 1919 (Siqueira *et al.*, 2019, p. 32), e previa o pagamento de uma indenização, pelo empregador, a seu empregado ou aos dependentes deste, em consequência de perda de capacidade total ou parcial, permanente ou temporária, ou morte, decorrente de acidente do trabalho.

No entanto, conforme observa Siqueira *et al.* (2019, p. 34/35), “a lei de acidentes de trabalho não representava o Direito do Trabalho para os trabalhadores”, e “não parece ter

marcado o começo, nem mesmo uma mudança profunda, das relações de trabalho”, mas foi uma tentativa do Estado de conter os ânimos grevistas e revolucionários e dar uma resposta aos trabalhadores em decorrência de suas reivindicações.

Siqueira *et al.* (2019, p. 36/37) concluem que “o estudo histórico crítico do Decreto 3.724/19 refuta o mito de outorga das leis trabalhistas por Vargas”, pois foi a atuação operária durante a Primeira República, em decorrência do crescimento industrial e da piora das condições materiais de vida dos trabalhadores, que os levaram a se agruparem em sindicatos caracterizados pela resistência. A história mostra que “os trabalhadores se uniam pelas experiências comuns e na prática da ação direta reafirmavam de forma cada vez mais firme seus interesses, que iam desde a melhora prática das condições de trabalho até o desejo de uma revolução nas bases sociais”. “O Direito do Trabalho começou antes das leis sobre o Direito do Trabalho”, pois “em cada greve, manifesto, música, poesia ou panfleto, havia uma relação com o Direito do Trabalho e com conceitos de justiça”.

Com pouco mais de 20 dias após assumir o poder, Getúlio Vargas criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, e a publicação de leis trabalhistas ocorreu em ritmo acelerado, desde o início do seu governo, sendo, num momento posterior, consolidadas e ampliadas com a publicação da CLT. Siqueira *et al.* (2019, p. 36) afirmam que “o Estado interventor tentou silenciar os operários através de um corpo vasto de leis do trabalho, consolidado pela CLT”. A propaganda que se estabeleceu em torno desse diploma legal se tornou “o centro do discurso varguista, pois supostamente ela foi capaz de deslocar e centralizar o papel ativo e criador do direito nas mãos de Getúlio Vargas”, discurso que foi acatado por estudiosos do consenso corporativista, que concluíram que “os trabalhadores foram totalmente cooptados e tolhidos em sua liberdade sindical”.

Karl Loewenstein, cientista político norte-americano, após passar uma temporada no Brasil, escreveu um livro sobre o governo Vargas, em 1942, intitulado *Brazil under Vargas*. De acordo com o autor, o regime político do presidente foi capaz de conciliar, com êxito “duas políticas aparentemente contraditórias ou sobrepostas”. Uma delas “é o encorajamento vigoroso da capitalização nacional e a promoção de empresas nacionais, livres da arregimentação estatal”, e a outra, “é a feliz coordenação do jogo livre do capitalismo privado, com um paternalismo progressista nas políticas sociais em benefício das classes trabalhadoras” (Loewenstein, 1942, p. 335).

Loewenstein (1942, p. 335 a 339) afirma que Getúlio Vargas conseguiu conciliar o economicamente mais importante: “grupos, capital e trabalho, estão, em geral, satisfeitos com a ordem social e política existente; eles não estão desejosos de qualquer mudança fundamental”.

Aduz que “esta não é uma conquista insignificante de um governo neste período de violenta transformação social”. Ressalta que, “como regra, não é muito difícil para um regime autoritário encontrar apoio entre as classes abastadas protegendo seus direitos de propriedade adquiridos.” No entanto, “uma tarefa muito mais árdua é ganhar a simpatia das massas sem nome dos trabalhadores nas oficinas e nas fazendas. Por essa razão, todos os ditadores modernos entram em cena como amigos do homem esquecido, como protetores dos oprimidos”.

Para Loewenstein (1942, p. 339) a característica mais marcante do governo “universalmente admitida”, era que “Vargas pessoalmente e o regime em geral são extremamente populares entre as massas trabalhadoras. Vargas conquistou a alma do homem comum”. Originário politicamente da esquerda liberal e não pertencente à antiga classe dominante, ele conseguiu manter os ricos de bom humor e melhorar a sorte dos pobres. “Ele realizou essa tarefa não apenas por circos; os brasileiros são realistas demais e ele está longe de ser um *showman* espetacular. Ele lhes ofereceu pão”.

Inaugurou, já no início dos anos trinta, um vasto programa de reforma social. O autor, no entanto, não deixa de observar que “os padrões de trabalho proclamados pelo regime” eram “decididamente altos demais para o nível social real das massas trabalhadoras”, e a política social foi uniformemente sobreposta a uma estrutura econômica desigualmente desenvolvida, afirmando, naquele momento (em 1942, antes mesmo da publicação da CLT), que “a vestimenta do paternalismo social” era ainda “larga demais para o corpo econômico subdimensionado”. “Seja como for, Vargas, ao antecipar uma situação em que o capitalismo privado teria que ceder à crescente pressão das massas, tirou o vento das velas de um potencial movimento comunista e preveniu uma eventual revolução social” (Loewenstein, 1942, p. 339).

French, um “Brasileianista” americano, escreveu um livro intitulado *Afogados em leis: a CLT e a cultura política dos trabalhadores Brasileiros*, analisando minuciosamente a CLT e o contexto político em que a lei foi editada. Inaugurou a obra dizendo que, desde 1943, o mundo do trabalho, no Brasil, “tem sido governado por um código de trabalho altamente estruturado e minuciosamente regulado que há tempos tem sido caracterizado como a mais avançada legislação social do mundo” (FRENCH, 2001, p. 7).

De acordo com French (2001, p. 8), “Vargas moveu o Brasil decisivamente rumo ao capitalismo industrial, colocando a fábrica e não mais a fazenda como símbolo do país e, ao mesmo tempo, implantando um ‘avançado’ programa de reforma social direcionado aos trabalhadores urbanos”. Afirma que “na versão coloquial Brasileira, Vargas teria conseguido ser ao mesmo tempo ‘a mãe dos ricos’ e o ‘pai dos pobres’”.

French (2001, p. 13 a 15) assevera que a CLT “é um verdadeiro corpo caleidoscópico de leis que fornece orientação em quase todos os aspectos importantes do mundo do trabalho, em um sentido amplo”. Por ser um historiador do trabalho acostumado com os Estados Unidos, French revela que a primeira leitura da CLT lhe produziu uma reação curiosa, pois ficou “imediatamente atônito diante da extraordinária liberdade com a qual a CLT estabelece direitos e garantias para os trabalhadores urbanos e suas organizações”. Aduz o autor que, “se o mundo do trabalho de fato funcionasse de acordo com a CLT, o Brasil seria o melhor lugar do mundo para se trabalhar. E se metade da CLT fosse mesmo cumprida, o Brasil ainda seria um dos lugares mais decentes e razoavelmente humanos para aqueles que trabalham em todo o mundo”.

No entanto, afirma French, que o abismo entre aparência e realidade no mundo do trabalho no Brasil era tão grande, que parecia intransponível.

Direitos garantidos categoricamente em lei eram rotineiramente desrespeitados na prática daqueles que gerenciavam a expansão do setor industrial. Um grande número de trabalhadores era empregado sob condições e com remunerações que tornavam ridículos os maravilhosos legalismos humanísticos da CLT sobre salários e condições seguras e adequadas de trabalho. E, quanto ao reconhecimento legal das organizações de classe dos trabalhadores, a verdade é que mesmo os esforços dos sindicalistas para utilizar os poderes formalmente concedidos pela lei eram sistematicamente frustrados pelos empregadores e pelo próprio governo (French, 2001, p. 16).

French (2001, p. 19), ressalta que a CLT era uma “piada e tapeação”. A lei não era cumprida pelos empregadores, e o governo fazia “vista grossa” na exigência do seu cumprimento. Haviam, em todo o estado de São Paulo, em 1965, no Serviço de Higiene e Segurança do Trabalho, apenas “três médicos e um engenheiro para lidar com 8.000 requisições de perícias”. O escasso serviço de inspeção e fiscalização do trabalho, para piorar a situação, “se combinava com a corrupção rotineira dos inspetores do trabalho e a tolerância de tais práticas por seus superiores administrativos. “Além disso, a história não era muito mais promissora para aqueles trabalhadores que, de boa-fé, levavam suas queixas aos tribunais do trabalho”, que eram superlotados e ineficientes, e os trabalhadores frequentemente eram forçados a fazer acordo, obtendo um valor muito menor do que o inscrito em seus direitos legais. Apesar das juntas tripartites de conciliação e julgamento conterem um vogal representante dos trabalhadores, estes frequentemente perdiam de 2 x 1 “porque os patrões e o governo são sempre a mesma coisa”.

Nesse cenário de reiterado descumprimento da legislação trabalhista, “já que as leis promulgadas não estavam adaptadas à realidade brasileira, a efetividade dos direitos “presenteados” aos trabalhadores dependeu exclusivamente da atuação destes”. A CLT “criou um espaço de atuação importante, efetivamente utilizado pelos operários”, mas essa conjuntura

de violações à lei e da necessidade de luta dos trabalhadores para que a CLT fosse efetivamente cumprida, “questiona fortemente a mitologia da outorga” (Siqueira *et al.*, 2019, p. 36).

A CLT serviu para moldar a demanda dos trabalhadores por justiça, e para construir um horizonte cultural comum do que deveriam ser dignidade e justiça nas questões de trabalho. “No fim, as leis trabalhistas tornaram “reais” nos locais de trabalho somente na medida em que os trabalhadores lutaram para transformar a lei de um ideal imaginário em uma realidade futura possível” (French, 2001, p. 10).

Após a Segunda Guerra Mundial, os direitos sociais se consolidam e se ampliam em todo o mundo, e também no Brasil, durante um período aproximado de 30 anos, que ficaram conhecidos como “anos dourados do capitalismo”, período em que vigorou, na maior parte da Europa, o Estado de Bem-Estar Social. Apesar do Brasil não ter vivenciado esse modelo de Estado em sua plenitude, uma ampla gama de direitos sociais foi concedida, mas de forma seletiva, para uma parcela da população de trabalhadores, mais especificamente, os urbanos.

A persistência de uma forte economia agrícola-exportadora, paralelamente à industrial, a prevalência dos interesses da elite latifundiária, e a perspectiva do trabalho rural como resquício do trabalho de pessoas escravizadas, bem como do trabalho doméstico, afastou esses trabalhadores da proteção trabalhista. Os rurais só passaram a ter proteção trabalhista na década de 1960, e os domésticos, na década de 1970. Os direitos previdenciários de ambos também só foram previstos a partir desta última década, em 1971, para os rurais, e em 1972, para os domésticos.

A crise do petróleo, desencadeada a partir de 1973, impôs retrocesso aos direitos sociais, e instituiu, mundialmente, um modelo econômico neoliberal, que não descuidou da intervenção na economia, mas passou a flexibilizar e precarizar os direitos sociais, especialmente os trabalhistas, o que acabou refletindo nos direitos previdenciários.

O Brasil, como sempre atrasado no relógio da história, atinge o ápice de direitos sociais com a Constituição Federal de 1988, em um momento em que o neoliberalismo já imperava no mundo todo, e os direitos sociais já estavam em fase de retrocesso. Assim, a Constituição já traz uma ampla gama de direitos sociais e trabalhistas, mas também já permite, em certos casos, a flexibilização de alguns deles.

Crises econômicas recorrentes continuaram a acontecer, o que é característico do capitalismo, que é cíclico, por natureza, e os direitos trabalhistas e da seguridade social (especialmente os previdenciários), “dançaram conforme a música”: sofreram avanços e retrocessos, reformas e contrarreformas, até chegarem aos dias atuais, menores e mais flexíveis do que já foram nos anos de ouro.

Influenciados pelas ideologias políticas adotadas por cada governo que já passou pelo país, apresentaram uma trajetória cheia de altos e baixos, ora protagonistas, ora vilões da história. Após esse breve resumo da trajetória dos direitos sociais no Brasil, verificaremos de forma mais específica e aprofundada, a evolução legislativa e constitucional dos referidos direitos.

### ***3.2.1 Construção legislativa da proteção social***

O presente tópico foi dividido em dois subtópicos para facilitar a análise da evolução dos direitos sociais sob estudo, permitindo, separadamente, que se examine a evolução dos direitos trabalhistas e dos direitos da seguridade social.

A análise será feita sob a forma de linha do tempo, destacando-se os principais documentos legislativos editados no Brasil em matéria de Direito do Trabalho e dos direitos pertinentes à seguridade social (previdência social, assistência social e saúde pública), bem como a inserção destes direitos nas Constituições. Não se busca realizar uma investigação exaustiva das leis trabalhistas e previdenciárias editadas no país, pois não é esse o objetivo deste estudo, mas apenas apontar os documentos de maior destaque para a melhor compreensão da matéria aqui abordada.

#### ***3.2.1.1 Construção do Direito do Trabalho***

No período da escravidão, não havia qualquer legislação trabalhista propriamente voltada a proteger os trabalhadores no Brasil.

A partir da década de 1830, começaram a surgir as associações mutualistas, voltadas para o auxílio de seus associados em caso de desemprego, doença, invalidez, etc. Nesse período destaca-se a criação da Liga Operária, fundada no Rio de Janeiro em 1870, tendo por finalidade reivindicar aumento dos salários e a diminuição das horas de trabalho, caracterizando-se como uma nítida precursora das sociedades de resistência (Batalha, 1999, p. 55).

A principal referência, mas não a única, utilizada como roteiro para a elaboração da linha do tempo legislativa em Direito do Trabalho foi a página eletrônica do Centro de Memória Virtual do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (TRT7, 2024).

As primeiras leis ordinárias trabalhistas no Brasil surgiram no final do século XIX, depois da abolição da escravidão. Em 1891 foi expedido o Decreto nº 1.313, que dispensava proteção às crianças e adolescentes nas fábricas do Rio de Janeiro, vedando o trabalho efetivo

de menores de 12 anos de idade – com exceção dos aprendizes, que, a partir dos 8 anos, já podiam ingressar nas fábricas de tecidos. Tal decreto, no entanto, jamais foi regulamentado, e suas diretrizes não foram colocadas em prática. Após outras tentativas legislativas frustradas, a proteção efetiva dos menores, no entanto, apenas ocorreu em 1932, quando o presidente Vargas expediu o Decreto nº 22.042, fixando em 14 anos a idade mínima para o trabalho nas fábricas.

No século XIX surgiram inúmeras leis dispondo sobre os direitos dos trabalhadores. Em 1903, foi promulgado o Decreto nº 979, de 6 de janeiro de 1903, que permitiu a organização de sindicatos rurais no Brasil, assinado pelo presidente Rodrigues Alves. O decreto permitia que os profissionais da agricultura e das indústrias rurais se organizassem em sindicatos para defender seus interesses. O Decreto nº 1.637, de 5 de janeiro de 1907, é o documento que criou sociedades cooperativas e sindicatos profissionais dos urbanos.

Em 1919 foi promulgado o Decreto nº 3.724, de 15 de janeiro de 1919, que regulamentou questões atinentes ao acidente de trabalho, como a caracterização do instituto, a forma de pagamento das indenizações, as diretrizes para a declaração do acidente e normas relativas à ação judicial acidentária. O Decreto estabelecia a responsabilidade do empregador de indenizar o trabalhador ou sua família, em caso de acidente de trabalho. A indenização por morte era equivalente a três anos de salários da vítima. O mesmo valor deveria ser pago em caso de invalidez permanente.

Em 27 de fevereiro de 1924, foi promulgado o Decreto nº 16.388, que aprovou o Regulamento do Conselho de Assistência e Proteção dos Menores. Em seu art. 1º, IV, lê-se que o Conselho tinha como atribuição visitar e fiscalizar os estabelecimentos de educação de menores, fábricas e oficinas onde trabalhem e comunicar ao Ministro da Justiça e Negócios Interiores os abusos e irregularidades que encontrar.

Em 1925, foi sancionado o Decreto nº 4.982, pelo presidente Arthur Bernardes no dia 24 de dezembro. A lei determinava que empregados e operários de estabelecimentos comerciais, industriais, bancários e de instituições de caridade teriam direito a 15 dias de férias anuais, sem prejuízo do salário.

Em 12 de outubro de 1927 foi promulgado o Decreto nº 17.943-A, que dispunha sobre o Código de Proteção às Crianças em todo o Território Nacional. Proibia o trabalho de crianças menores de 12 anos em todo o país, o trabalho noturno aos adolescentes menores de 18 anos e emprego de crianças e adolescentes em atividades perigosas ou insalubres, como pedreiras.

O presidente Getúlio Vargas criou em 26 de novembro de 1930, por meio do Decreto nº 19.433, o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Na estrutura do Ministério foi criado

o Departamento Nacional do Trabalho, responsável pela execução, fiscalização e cumprimento das leis trabalhistas.

Em 19 de março de 1931 foi sancionado o Decreto nº 19.770, que regulava a sindicalização das classes patronal e operária e definiu o sindicato como órgão consultivo e de colaboração com o poder público, e adotou o princípio da unicidade sindical. Ao governo se atribuiu um papel de controle da vida sindical, determinando que funcionários do ministério assistissem às assembleias dos sindicatos.

Em 21 de março de 1932, o Decreto 21.175 instituiu a Carteira Profissional para todos os trabalhadores com mais de 16 anos na indústria e comércio, sem distinção de sexo. Como parte da estratégia de alçar seu nome como pai dos pobres, Getúlio Vargas mandou confeccionar uma carteira com o número 000001, a fim de se autointitular como primeiro trabalhador do Brasil.

O Decreto nº 21.186, de 22 de março 1932, estabeleceu jornada de 8 horas de trabalho e descanso semanal remunerado. Trata-se de uma vitória histórica dos trabalhadores urbanos da indústria, fábricas, escritórios e dos estabelecimentos comerciais que lutavam pela jornada de trabalho de oito horas e a seis dias por semana. O trabalho noturno ficou limitado a sete horas.

O trabalho feminino na indústria e no comércio foi regulamentado em 17 de maio de 1932, pelo Decreto 21.417-A. Ele atribuiu salário igual a trabalho de igual valor, sem distinção de sexo. Também proibiu trabalho insalubre ou perigoso para mulheres, o trabalho da gestante quatro semanas antes e depois do parto e a despedida imotivada de trabalhadoras grávidas. Outra determinação foi a que definia que estabelecimentos com mais de 30 mulheres empregadas deveriam ter local apropriado para guarda dos filhos em período de amamentação.

O Decreto nº 21.396, de 12 de Maio de 1932, criou as Comissões Mistas de Conciliação, e o Decreto nº. 22.132, de 25 de novembro de 1932 criou as Juntas de Conciliação e Julgamento.

Em 19 Agosto de 1933, o Decreto nº 23.103 instituiu férias anuais aos trabalhadores de comércio e bancos, estendida, mais tarde, as outras categorias. Inicia-se a montagem da previdência social e proíbe-se o trabalho para crianças menores de doze anos.

No dia 14 de janeiro de 1936, foi promulgada a Lei nº 185, cujo Art. 1º estabelecia que “Todo trabalhador tem direito, em pagamento do serviço prestado, a um *salário-mínimo* capaz de satisfazer, em determinada região do País e em determinada época, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.”

No dia 2 de maio de 1939, foi sancionado o Decreto-lei nº 1.237, que organizou a Justiça do Trabalho (primeira vez que a expressão foi utilizada na legislação esparsa), tornando-a órgão

autônomo em relação ao Poder Executivo. No entanto, foi o Decreto nº 6.596, de dezembro de 1940, que aprovou o Regulamento da Justiça do Trabalho. Ele dizia que a Justiça do Trabalho seria instalada em 1º de maio de 1941.

A associação em sindicato foi regulamentada pelo Decreto-lei nº 1.402, publicado em 5 de julho de 1939, cujo artigo 2º estabelecia que somente as associações profissionais registradas no Departamento Nacional do Trabalho ou nas Inspetorias Regionais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio seriam reconhecidas como sindicatos. O artigo 6º, por sua vez, consignava que não seria reconhecido mais de um sindicato para cada profissão.

O Decreto-Lei nº 2162, de 1º de maio de 1940, finalmente fixou os valores do salário-mínimo, com 14 variantes em diferentes áreas do Brasil. As diferenças regionais acabaram gerando e reforçando desigualdades, com valores mais altos concentrados na região Rio/São Paulo e salários mais reduzidos no Norte e Nordeste.

Criada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e sancionada durante o período do Estado Novo, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), assinada pelo então presidente Getúlio Vargas durante as comemorações de 1º de Maio, na Esplanada do Castelo, Rio de Janeiro, promoveu a consolidação da legislação trabalhista já existente, e criou novas regras. Cerca de 100 mil pessoas compareceram ao ato público. A multidão era formada por operários de fábricas, empregados do comércio, servidores públicos, ferroviários, marítimos, tecelões e alunos da Escola de Instrução Militar do Sindicato dos Empregados no Comércio.

Em setembro de 1946, o Decreto-lei 9.797 incluiu a Justiça do Trabalho no Poder Judiciário: os Conselhos Regionais do Trabalho transformam-se em Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e o Conselho Nacional do Trabalho passa a constituir o Tribunal Superior do Trabalho (TST).

A Lei nº 605, de 05 de janeiro de 1949, regulamentou o direito do trabalhador ao repouso semanal remunerado de 24 horas consecutivas e pagamento de salário nos dias de feriados civis e religiosos.

Foi no governo de João Goulart que entrou em vigor a lei 4.090, de 13 de julho de 1962, sobre a gratificação salarial a ser paga no mês de dezembro, o que conhecemos hoje por 13º salário ou gratificação natalina. Foi também durante o governo Jango que o Estatuto do Trabalhador Rural foi promulgado (Lei nº 4.214, de 2 de março de 1963).

Em 12 de agosto de 1965, o general e presidente Castelo Branco (1964-1967) assinou uma nova lei, a 4.749, que estabeleceu que metade do benefício da gratificação natalina, deveria ser adiantado pelo empregador entre fevereiro e novembro. A outra metade seria paga até o dia 20 de dezembro.

Em 13 de setembro de 1966 foi publicada a Lei nº 5.107, que instituiu o regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), hoje regulamentado pela Lei nº 8.036 de 1990. Esse regime passou a ser uma alternativa à estabilidade decenal dos trabalhadores urbanos, previsto nos arts. 492 a 500 da CLT. Com o advento da CF de 1988, as normas da CLT que tratam da estabilidade decenal foram consideradas como não-recepcionadas pela Constituição, que previu, dentre o rol dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais do artigo 7º, apenas o FGTS, sem qualquer menção à referida estabilidade, entendimento reafirmado pelo STF no ARE 709212/DF, jugado em 13 de novembro de 2014.

Até 1972, os trabalhadores domésticos eram regulados pelo Código Civil de 1916, entre os artigos 1.216 a 1.236. Somente com a edição da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, a profissão de empregado doméstico passou a ter regulamentação própria e a garantia dos primeiros direitos: anotação do contrato na carteira de trabalho, inscrição na Previdência Social como segurado obrigatório e férias remuneradas de 20 dias úteis após 12 meses de trabalho.

No dia 08 de Junho 1973, foi promulgada a atual lei do Empregado Rural, a Lei nº 5.889, que revogou o estatuto de 1963 e estendeu as disposições da CLT aos trabalhadores rurais, à exceção das normas relativas à prescrição biennial e à estabilidade.

Em 1974, no dia 03 de janeiro, foi promulgada a Lei nº 6.019, que regulamentou uma das modalidades de terceirização, o trabalho temporário.

Em 22 de Dezembro de 1977, a Lei nº 6.514 alterou o capítulo de Segurança e Medicina do Trabalho da CLT, adaptando-a às mudanças sociais.

O sistema de compensação de jornada de trabalho, nomeado de banco de horas, foi criado com a Lei nº 9.601, de 21 de janeiro 1998.

No ano 2000 foram publicadas as Leis nº 9.957 e nº 9.958, ambas de 12 de janeiro de 2000. A primeira delas instituiu o procedimento sumaríssimo no processo trabalhista, e a segunda lei dispôs sobre as Comissões de Conciliação Prévia.

Em 24 de agosto de 2001, foi editada a medida provisória nº 2.164-41, que alterou a CLT para incluir o trabalho em regime de tempo parcial, além de outras disposições.

Em 09 de dezembro de 2000, foi publicada a Lei nº 10.097, a lei da aprendizagem, e em 19 de dezembro de 2000, a lei sobre participação nos lucros, Lei nº 10.101.

A lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, regulamentou a terceirização de serviços e alterou as regras do trabalho temporário, modificando a Lei nº 6.019 de 1974.

Em 13 de julho de 2017, foi promulgada a Lei nº 13.467, que ficou conhecida como “reforma trabalhista”. Esta lei alterou mais de 100 dispositivos da CLT, e causou uma grande

precarização dos direitos trabalhistas, e é o tema central da nossa tese, em termos de desconstrução do Direito do Trabalho.

A lei da liberdade econômica, Lei nº 13.874 de 20 de setembro de 2019, revogou dispositivos da CLT e alterou a sistemática da regulamentação da Carteira de Trabalho e Previdência Social e do registro de jornada.

Certamente estas não foram as únicas leis trabalhistas editadas no Brasil, mas buscamos trazer aquelas de maior relevância para a disciplina.

Na sequência, abordaremos a evolução legislativa da previdência social no Brasil.

### *3.2.1.2 Construção da previdência social*

No Brasil colônia, em 23 de setembro de 1793, o Príncipe Regente, D. João VI, aprovou o Plano dos Oficiais da Marinha, que assegurava pensão às viúvas dos oficiais falecidos, e que tinha custeio equivalente a desconto de um dia de vencimento, vigorando por mais de cem anos.

Dom João VI, por meio do Decreto de 1º de outubro de 1821, assinado em Lisboa, concedeu aposentadoria aos mestres e professores após 30 anos de serviço, prestados de forma contínua ou intercalada. Aqueles que, já tendo preenchidos os requisitos para se aposentar, optassem por permanecer em atividade, tinham assegurado um abono de permanência referente a um quarto dos seus ganhos.

O Brasil imperial nunca chegou a ter um sistema público de aposentadorias e pensões.

Em 10 de janeiro de 1835, foi editado o decreto imperial que aprova o Plano do Montepio da Economia dos Servidores do Estado (MONGERAL), sendo relevante sua citação, haja vista ter sido a entidade embrionária da previdência privada no país.

O Império estava repleto de montepios. Havia o dos sapateiros, o dos alfaiates, o dos ourives, o dos cocheiros, o dos maquinistas, o dos tipógrafos de jornal e o dos músicos, entre muitos outros. Em geral, tinham alcance local, restritos às maiores cidades.

Em 26 de março de 1888, o Decreto 9.912-A instituiu a aposentadoria dos empregados dos Correios que contassem com 30 anos de serviço e 60 anos de idade, e, em 24 de novembro de 1888, a Lei 3.397 criou a caixa de socorros para os trabalhadores das estradas de ferro de propriedade do Estado.

Em 29 de novembro de 1892, a Lei 217 instituiu a aposentadoria por invalidez e a pensão por morte dos operários do Arsenal da Marinha do Rio de Janeiro.

A Caixa de Aposentadoria e de Pensões dos Operários da Casa da Moeda foi criada em 30 de dezembro de 1911 pelo Decreto 9.284, sendo restrita a estes servidores públicos.

O professor de história Luiz Fernando Saraiva, da Universidade Federal Fluminense (UFF), citado por Santana e colaboradores (2022, p. 3), “estudou as 4,5 mil leis aprovadas pela Assembleia Geral nas sete décadas do Império e constatou que nada menos do que 1,5 mil tinham cunho estritamente pessoal”, empossando alguém numa repartição do governo, elevando o salário de um funcionário, concedendo aposentadoria a outro ou prevendo pensão para uma viúva. De acordo com Luiz Fernando Saraiva, “as aposentadorias e pensões eram concedidas de forma caótica, negociadas uma a uma, sem critérios claros. Isso abria espaço para arbitrariedades e favorecimentos”.

Em 15 de janeiro de 1919, a já citada Lei de Acidente de Trabalho, instituída pelo Decreto 3.724, criou o *seguro de acidente de trabalho* para todas as categorias de trabalhadores, a *cargo das empresas*, introduzindo a noção do risco profissional. Não havia nenhuma relação com a previdência naquele momento.

Em 24 de janeiro de 1923, foi promulgada a Lei Eloy Chaves (Decreto-lei 4.682), que instituiu a criação das Caixas de Aposentadorias e Pensões (CAP) no âmbito das empresas ferroviárias, sendo esta lei considerada o ***marco legislativo que determinou o nascimento da Previdência Social no Brasil***.

As Caixas de Aposentadorias e Pensões instituídas pela Lei Eloy Chaves consistiam em um sistema contributivo de previdência social, espelhado no modelo alemão de previdência instituído pelo chanceler Otto Von Bismark, em 1883, mediante a publicação da Lei do Seguro Social alemã, que previa contribuições dos trabalhadores e das empresas para se criar um modelo de seguro social que amparava os trabalhadores quando estes não tinham condições de trabalhar e de se manter com os proventos do seu trabalho. Era um sistema previdenciário privado, contemplado por contribuições do empregador e do empregado, sem a contrapartida do governo.

De acordo com Mercadante (2002, p. 237), “ao final de 1932, existiam 140 CAPs com quase 19 mil segurados ativos, 10.300 aposentados e aproximadamente 8.800 pensionistas”. As CAPs ofereciam aos segurados, além das prestações de natureza previdenciária, a assistência médica e o fornecimento de medicamentos. No entanto, “havia grandes diferenças entre os planos de benefícios, porque inexistiam regras comuns de funcionamento técnico e administrativo”, e “cada órgão estabelecia seu regulamento, que refletia parcialmente os anseios de cada segmento da classe trabalhadora e dependia da capacidade de receita disponível por meio das contribuições”.

O modelo atual de previdência pública brasileiro apenas começou a se delinear na década de 1930, tendo como marco inicial o Instituto de Aposentadorias e Pensões dos Marítimos (IAPM), de 1933.

Na sequência, ainda na década de 1930, surgiram o Instituto de Aposentadorias e Pensões dos Comerciantes (IAPC), em 1934, o Instituto de Aposentadorias e Pensões dos Bancários (IAPB), também em 1934, o Instituto de Aposentadorias e Pensões dos Industriários (IAPI), em 1936, e dos servidores do estado e dos empregados de transportes e cargas, em 1938.

Diferente do que ocorria com as Caixas de Aposentadorias e Pensões, os Institutos de Aposentadorias e Pensões não se restringiam ao âmbito de uma empresa, mas contemplavam os direitos de toda uma categoria profissional, além de contarem com a participação do governo no custeio, e de estarem sujeitos ao controle e administração estatal.

As constituições federais de 1934 em diante passaram a prever, como direitos dos trabalhadores, a previdência social, o que será explorado de forma mais aprofundada em tópico posterior.

Em 26 de agosto de 1960 foi promulgada a Lei 3.807, designada como Lei Orgânica da Previdência Social (LOPS), que unificou as regras dos planos de benefícios dos Institutos Previdenciários das diferentes categorias profissionais. Os diferentes Institutos de Aposentadorias e Pensões que regulamentavam direitos previdenciários dos trabalhadores possuíam regras próprias, resultando em uma desuniformidade de direitos das diferentes categorias de trabalhadores, o que foi corrigido pela LOPS, que uniformizou as regras dos diversos institutos. A LOPS também instituiu a aposentadoria especial.

Apesar da uniformização das regras, havia uma multiplicidade de institutos a regulamentar os direitos previdenciários das diferentes categorias de trabalhadores urbanos, que foram fundidos em 1967 em um único instituto de previdência urbana, o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), instituído pelo Decreto-lei nº 72 de 1966, que também trouxe o seguro de acidente do trabalho para o âmbito da previdência pública.

Em relação aos trabalhadores rurais, a primeira lei a efetivamente tratar dos direitos previdenciários dessa categoria foi o Estatuto do Trabalhador Rural (Lei nº 4.214, de 2 de março de 1963), que criou o Fundo de Assistência e Previdência ao Trabalhador Rural (FUNRURAL), destinado ao custeio da prestação de assistência médico-social ao trabalhador rural e seus dependentes, regulamentado pelo Decreto nº 53.154, de 10 de dezembro de 1963 (BELTRÃO; OLIVEIRA; PINHEIRO, 2020, p. 3).

“Para o custeio do fundo, foi estabelecida uma contribuição de 1% do valor da primeira comercialização do produto rural, a ser paga pelo próprio produtor ou, mediante acordo prévio,

pelo adquirente”. A arrecadação das contribuições e a responsabilidade pela prestação dos benefícios ficavam a cargo do Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Industriários (IAPI). No entanto, “a aplicação prática no tocante às medidas de previdência social ficou bastante limitada pela escassez de recursos financeiros” (BELTRÃO; OLIVEIRA; PINHEIRO, 2020, p. 3).

“O Estatuto do Trabalhador Rural foi reformulado pelo Decreto-Lei 276, de 28 de fevereiro de 1967, que tentou adequá-lo às suas reais possibilidades”. A partir de então, “a arrecadação das contribuições foi entregue ao recém-criado Instituto Nacional de Previdência Social (INPS) e o plano de prestações ficou limitado às assistências médica e social, suprindo-se os benefícios em dinheiro” (BELTRÃO; OLIVEIRA; PINHEIRO, 2020, p. 3).

Em 10 de maio de 1969 foi publicado o Decreto-Lei 564, que criou o Plano Básico da Previdência Social, “com o intuito de fazer com que os serviços previdenciários chegassem efetivamente aos trabalhadores rurais”. “Todavia, seus objetivos não foram atingidos de maneira satisfatória, levando o governo a buscar novas iniciativas no campo da previdência social rural”. (BELTRÃO; OLIVEIRA; PINHEIRO, 2020, p. 4).

A Lei Complementar n. 11, de 25 de maio de 1971, extinguiu o Plano Básico e criou, em seu lugar, o Programa de Assistência ao Trabalhador Rural (Pró-Rural), mantido pelos recursos do Fundo de Assistência ao Trabalhador Rural (FUNRURAL), que tinha natureza jurídica de autarquia federal. O Pró-Rural era “destinado à prestação de aposentadoria por velhice, aposentadoria por invalidez, pensão, auxílio-funeral, serviço social e serviço de saúde aos trabalhadores rurais e aos seus dependentes” (BELTRÃO; OLIVEIRA; PINHEIRO, 2020, p. 4).

“Até 1977, as clientelas rural e urbana eram assistidas, respectivamente, por dois órgãos distintos: o Funrural e o INPS”, entidades “responsáveis pela prestação de benefícios, assistência médica, assistência social e por toda a estrutura administrativa e financeira de seus respectivos programas”. “Com a criação do Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social (Sinpas), pela Lei 6.439, as duas clientelas foram unificadas e cada função passou a ser exercida por um órgão específico” sendo aribuído ao INPS a parte referente à “manutenção e concessão de benefícios aos segurados do próprio INPS e aos beneficiários do Funrural, extinto pela mesma lei” (BELTRÃO; OLIVEIRA; PINHEIRO, 2020, p. 4 e 5).

Apesar da concentração da gestão da previdência urbana e rural em um único órgão (INPS), houve a manutenção de planos de benefícios distintos - e extremamente díspares - para os trabalhadores urbanos e rurais, com graves discriminações dos rurais em relação aos valores dos benefícios. A aposentadoria por velhice dos rurais correspondia à metade do valor do salário

mínimo, a aposentadoria por invalidez por acidente de trabalho, a 3/4 do salário mínimo, e a pensão por morte, a 30% do valor do salário mínimo, sendo que na previdência urbana os benefícios não tinham valores inferiores ao salário mínimo. A discriminação previdenciária entre urbanos e rurais somente deixou de existir com o advento da CF de 1988, que preconizou a uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais no seu artigo 194, parágrafo único, II.

A Lei nº 5.859 de 11 de dezembro de 1972 garantiu direitos previdenciários para os empregados domésticos, dispondo, em seu art. 4º, que “aos empregados domésticos são assegurados os benefícios e serviços da Lei Orgânica da Previdência Social na qualidade de segurados obrigatórios”.

O Ministério da Previdência e Assistência Social foi criado pela Lei nº 6.036, de 1º de maio de 1974. Desde então, o Ministério da Previdência já sofreu inúmeras alterações, tendo sido incorporado ao Ministério do Trabalho e até mesmo ao da Economia, no governo do Presidente Jair Bolsonaro, sob a forma de secretaria, e, atualmente, em 2025, é um Ministério autônomo, nomeado “Ministério da Previdência Social”.

Em 15 de julho de 1977 foi promulgada a Lei 6.435 que instituiu a permissão para a criação dos institutos de previdência complementar privada, por meio de entidades abertas e fechadas, dando ensejo ao surgimento dos grandes fundos de pensão das empresas estatais, como a PREVI e a PETROS.

Também em 1977, no dia 1º de setembro, foi promulgada a Lei nº 6.439, que instituiu o SINPAS, Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social, que abarcava: o Instituto de Administração Financeira da Previdência e Assistência Social (IAPAS), o Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social (INAMPS), o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), a Fundação Legião Brasileira de Assistência (LBA), a Fundação Nacional do Bem-Estar do Menor (FUNABEM), a Empresa de Processamento de Dados da Previdência Social (DATAPREV) e a Central de Medicamentos (CEME). De todas as sete autarquias integrantes do SINPAS, a única que subsiste até hoje é a DATAPREV.

Em 1988, com o advento da Constituição Cidadã, instituiu-se o Sistema de Seguridade Social no Brasil, que engloba a Saúde Pública, Previdência Social e Assistência Social.

O INSS foi criado com base na Lei nº 8.029, de 12 de abril de 1990 mediante a fusão do Instituto de Administração Financeira da Previdência e Assistência Social (IAPAS), com o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS).

Em 24 de julho de 1991, foram publicadas as duas principais *leis previdenciárias* atuais, a Lei nº 8.212 (lei de custeio) e a Lei nº 8.213 (lei de benefícios). A Lei nº 8.213 instituiu o Regime Geral de Previdência Social.

O Regime Geral de Previdência Social foi alçado ao *status* constitucional com a emenda constitucional nº 20, de 1998, que mudou a redação do artigo 201 da CF, passando a estabelecer que a previdência social será organizada sob a forma de regime geral.

Em 6 de maio de 1999, foi editado o Decreto nº 3.048, que regulamenta as leis previdenciárias, e já sofreu diversas modificações, a mais recente pelo Decreto nº 10.410 de 30 de junho de 2020.

No mesmo ano, foi editada a Lei nº 9.876, de 26 de novembro de 1999, que criou o fator previdenciário, dispôs sobre o cálculo dos benefícios previdenciários, a contribuição previdenciária do contribuinte individual, e alterou as leis 8.212 e 8.213 de 1991.

Em 8 de maio de 2003, a Lei nº 10.666 dispôs sobre a concessão da aposentadoria especial ao cooperado de cooperativa de trabalho ou de produção, além de outras providências.

A Lei Complementar nº 101, de 04 de maio de 2000, também chamada de Lei de Responsabilidade Fiscal, criou o Fundo do Regime Geral de Previdência Social, previsto no artigo 250 da Constituição Federal, e atribuiu sua gestão ao INSS.

Em 16 de março de 2007, foi promulgada a Lei nº 11.457, que criou a Secretaria da Receita Federal do Brasil, conhecida como “super receita”, extinguiu a Secretaria da Receita Previdenciária do Ministério da Previdência Social, e passou a arrecadar as contribuições previdenciárias, revogando a delegação da capacidade tributária ativa que havia sido anteriormente atribuída ao INSS.

A Lei nº 13.135, de 17 de junho de 2015, alterou significativamente as regras da pensão por morte, reduzindo o alcance do benefício aos dependentes do segurado, especialmente cônjuge ou companheiro.

Mudanças legislativas importantes foram realizadas pela Lei nº 13.846, de 18 de junho de 2019, que instituiu o Programa Especial para Análise de Benefícios com Indícios de Irregularidade, o Programa de Revisão de Benefícios por Incapacidade, alterou as regras de inscrição do segurado especial no INSS, as regras para a concessão de auxílio-reclusão, dentre outras diversas alterações.

Diversas outras leis efetuaram modificações pontuais de extrema importância na legislação previdenciária, impossíveis de serem todas citadas aqui. No entanto, mudanças profundas na previdência social foram perpetradas pela emenda constitucional nº 103, de 12 de

novembro de 2019, que serão melhor abordadas no tópico que trata das reformas da previdência social.

Feita a análise das principais alterações legislativas realizadas na seguridade social brasileira, passaremos à análise das alterações constitucionais no que concerne aos direitos trabalhistas e da seguridade social.

### ***3.2.2 Construção da proteção social nas Constituições brasileiras***

A primeira Constituição do Brasil foi a Constituição Imperial, de 1824, outorgada por Dom Pedro I, após a proclamação da independência da colônia. Esta constituição nada mencionava sobre direitos sociais, que não estavam na pauta, mas previa os “socorros públicos”.

A Consituição da República (Constituição Federal de 1891), previa, em seu artigo 75: “A aposentadoria só poderá ser dada aos funcionários públicos em caso de invalidez no serviço da Nação.” Era um benefício muito específico de aposentadoria, que não exigia o pagamento de contribuições previdenciárias.

A Reforma Constitucional de 1926 implicou a modificação do artigo 34 da Constituição de 1891, inserindo-lhe, dentre outros, o parágrafo 28, segundo o qual competia privativamente ao Congresso Nacional: [...] Legislar sobre o trabalho.

A primeira Constituição brasileira a dispor sobre direitos sociais foi a de 1934, inspirada nas constituições do México, de 1917, e de Weimar, de 1919. A Constituição Federal de 1934 disciplinou os direitos dos trabalhadores, incluindo o direito à previdência, sem, entretanto, trazer a regulamentação dos Direitos Previdenciários para o texto Constitucional.

Foi a primeira Constituição a se preocupar com a dignidade humana, estabelecendo, em seu artigo 115, que “A ordem econômica deve ser organizada conforme os princípios da justiça e as necessidades da vida nacional, de modo que possibilite a todos existência digna. Dentro desses limites, é garantida a liberdade econômica.”

A Constituição de 1934, previu, no artigo 113, item 34, que “A todos cabe o direito de prover à própria subsistência e à de sua família, mediante trabalho honesto. O Poder Público deve amparar, na forma da lei, os que estejam em indigência”.

No artigo 121, a Constituição de 1934 dispôs sobre preceitos mínimos a serem observados pela legislação do trabalho, “além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador”, proibindo a diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil; salário mínimo; jornada de trabalho de oito horas diárias,

somente prorrogáveis nos casos previstos em lei; proibiu o trabalho aos menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres; repouso semanal remunerado; férias remuneradas; indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa; assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a este descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego; instituição de previdência; regulamentação do exercício de todas as profissões e reconhecimento das convenções coletivas, de trabalho.

A Constituição Federal de 1937, de caráter autoritário e centralizador, alçou o poder executivo à condição de “superpoder”, uma vez que atribuiu ao Presidente da República um vasto rol de competências. O rol de direitos trabalhistas previstos na constituição que a precedeu foi suspenso pelo Decreto 10.358 de 1942, de modo que os direitos dos trabalhadores não mais estavam previstos na Constituição, mas sim em Decretos-leis, como foi feito com a Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943.

Em relação aos direitos dos trabalhadores, a Constituição de 1937 se restringiu a afirmar que o trabalho é um dever social, e que o Estado tem o dever de protegê-lo, por ser um meio de subsistência do indivíduo, conforme estabelecia o artigo 136, abaixo transcrito.

Art. 136 - O trabalho é um dever social. O trabalho intelectual, técnico e manual tem direito a proteção e solicitude especiais do Estado. A todos é garantido o direito de subsistir mediante o seu trabalho honesto e este, como meio de subsistência do indivíduo, constitui um bem que é dever do Estado proteger, assegurando-lhe condições favoráveis e meios de defesa.

A referida constituição também considerou a greve como recurso antissocial e não se referiu à previdência como um direito dos trabalhadores.

Em outubro de 1945, após Getúlio Vargas adiar sistematicamente a abertura política sobre a qual estava sendo pressionado a realizar, uma ação engendrada pelas Forças Armadas derruba o presidente, pondo fim ao Estado Novo.

Elaborada por uma Assembleia Constituinte durante o governo do presidente Eurico Gaspar Dutra, a Constituição de 1946 foi elaborada sob os auspícios da derrota dos regimes totalitários na Europa ao término da Segunda Guerra Mundial e refletia a redemocratização do Estado brasileiro.

A Constituição de 1946 voltou a prever um vasto rol de direitos trabalhistas, no seu artigo 157, incluindo a previdência social como direito dos trabalhadores, no mesmo artigo, umbilicalmente ligados, e voltou a reconhecer o direito de greve.

A Constituição de 1967 foi promulgada pelo Congresso Nacional durante o governo Castelo Branco. Oficializou e institucionalizou a ditadura do Regime Militar de 1964. Sofreu algumas reformas como a emenda constitucional nº 1, de 1969, outorgada pela Junta Militar.

Tanto a Constituição de 1967 quanto a emenda constitucional nº 1 mantiveram um extenso rol de direitos trabalhistas e também a previdência social, como direito dos trabalhadores, retirando, novamente, dos trabalhadores, o direito de greve.

A Constituição Federal de 1988, rotulada de “Constituição Cidadã”, trouxe o maior rol de direitos fundamentais da história das Constituições brasileiras, adotou o Estado Democrático de Direito como modelo da República Federativa do Brasil, e, sem precedentes em nossa trajetória constitucional, positivou a *dignidade da pessoa humana* como fundamento do Estado brasileiro (art. 1º, III, CF).

A garantia de uma vida digna a todos os seres humanos é um dos objetivos do Estado brasileiro, o que somente pode ser obtido se houver acesso a recursos que garantam o atendimento às necessidades vitais básicas, indicadas pelo próprio texto da Constituição, conforme seu art. 7º, IV: "moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social".

A Constituição Federal de 1988 atribuiu aos direitos fundamentais, dos quais fazem parte os direitos sociais, o *status* de cláusulas pétras, bem como sujeitos à lógica do art. 5º, § 1º, da CF, no sentido de que a todas as normas de direitos fundamentais se deve outorgar plena eficácia e direta aplicabilidade, à luz das circunstâncias do caso concreto.

Os direitos sociais, previstos no artigo 6º, apresentaram grande evolução em relação às demais Constituições, de modo a prever “a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”.

A Constituição Federal de 1988 estabeleceu o maior rol de direitos trabalhistas dentre os previstos em qualquer Constituição brasileira, e incrementou substancialmente a proteção social mediante a instituição de um sistema de Seguridade Social, no qual se inclui, além da Previdência Social, a Saúde Pública e a Assistência Social.

A Seguridade Social, de acordo com o artigo 194 da CF/88, “compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social”. Criou o Sistema Único de Saúde, passando a garantir saúde pública gratuita e universal, para toda a população, e garantiu um benefício no valor de um salário mínimo ao idoso e ao deficiente que não tenha condições de prover o próprio sustento e nem de tê-lo provido por sua família. Nunca dantes o Estado

brasileiro havia assumido o compromisso de garantir saúde pública gratuita a toda a população, tampouco adotado programas assistenciais de tamanha abrangência.

Evoluiu, por meio de emendas, de modo a prever um Regime Geral de Previdência Social, incluindo urbanos e rurais, vedada qualquer discriminação, e um Sistema Especial de Inclusão Previdenciária, para facilitar o acesso de trabalhadores sem vínculo empregatício e daqueles que não trabalham, e que sejam de família de baixa renda, à cobertura previdenciária.

Foi a primeira Constituição a garantir direitos trabalhistas aos empregados domésticos e a equiparar os direitos dos trabalhadores avulsos com os dos trabalhadores com vínculo de emprego.

O grande avanço social promovido pela Constituição Cidadã proporcionou uma grande inclusão social e econômica dos cidadãos no Estado Democrático de Direito, por meio de políticas públicas somadas às regras jurídicas, em especial, do Direito do Trabalho e do Direito da Seguridade Social, como instrumentos destinados a concretizar o referido intento democrático.

No entanto, emendas constitucionais vêm reduzindo o alcance e a abrangência do Direito Previdenciário, o que ocorreu de forma mais intensa, precisamente com as emendas constitucionais nº 20, de 1998, e nº 103, de 2019. As alterações provocadas pelas referidas emendas serão abordadas no tópico referente às reformas previdenciárias.

Recentemente foi promulgada a emenda constitucional nº 132, de 20 de dezembro de 2023, que alterou de forma substancial o Sistema Tributário Nacional, e incluiu uma nova contribuição para a seguridade social, a Contribuição sobre Bens e Serviços (CBS), prevista no inciso V do *caput* do artigo 195 da Constituição, que será cobrada a partir de 2027. Essa contribuição irá substituir as contribuições previstas no art. 195, I, "b" (Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social - COFINS), e IV (COFINS Importação), e a contribuição para o Programa de Integração Social (PIS) de que trata o art. 239, todos da Constituição Federal, que serão extintas, desde que instituída a CBS (art. 126, EC n. 132 de 2023).

Até esse ponto, foi feita uma análise sumária da *construção da proteção social*, no panorama mundial e brasileiro, envolvendo o Direito do Trabalho e o Direito Previdenciário, buscando-se demonstrar que a proteção social não evolui de forma linear, mas sofre expansões e restrições, de acordo com as ideologias das políticas de governo e de acordo com a estabilidade (ou instabilidade) da economia.

Assim, já verificamos que as políticas neoliberais, especialmente aplicadas após a década de 1970, enfraqueceram a proteção social, especialmente por meio do Direito do Trabalho, e, por consequência, do Direito Previdenciário, que vêm sofrendo constantes ataques,

perpetrados por reformas cruéis, que, visivelmente, *pouco se importam com a dignidade humana do trabalhador*, mas, a todo custo, privilegiam o capital.

O próximo capítulo se destina a explorar a *desconstrução da proteção social*, que vem ocorrendo por meio de reformas com viés neoliberal, bem como os nexos e reflexos existentes entre o Direito do Trabalho e o Direito Previdenciário no que concerne à proteção social.

Ressalta-se que serão abordadas as **reformas legislativas e constitucionais** mais relevantes que ocorreram **após a implementação da Constituição Federal de 1988**, sem a intenção de esgotar o assunto, mas ressaltando as principais alterações que provocaram impactos trabalhistas e que possuem nexos e geram reflexos na proteção previdenciária. Nesse cenário, verificam-se importantes reformas de cunho neoliberal ocorridas durante os dois mandatos do governo do presidente Fernando Henrique Cardoso, de 1995 a 1998 e de 1999 a 2002, e após o *impeachment* da presidente Dilma Rousseff, com o governo do presidente Michel Temer, seguido do presidente Jair Bolsonaro, ambos com forte ideologia neoliberal, que serão doravante abordadas.

#### 4 DESCONSTRUÇÃO DA PROTEÇÃO SOCIAL: NEXOS E REFLEXOS

A proteção social, objeto do presente estudo, é realizada por meio dos direitos trabalhistas e da seguridade social.

Apesar destes direitos constituírem a base da proteção social, esta não se esgota naqueles. A Constituição Federal de 1988, no artigo 6º, com redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015, estabelece que “são direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”, o que demonstra que os direitos sociais não se esgotam no trabalho, previdência social, assistência social e saúde pública, abrangendo também outras formas de proteção.

Conforme ressalta Lamartino França Oliveira (2014, p. 30), a Constituição Federal de 1988 reconheceu, em diversos dispositivos, a importância do trabalho como valor social e econômico. No primeiro artigo da Constituição, “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa foram alçados, ao lado da dignidade da pessoa humana, à condição de princípio fundamental da República e do Estado Democrático de Direito”. No artigo 6º, foi afirmado como direito social. Quando tratou da ordem econômica, no artigo 170, a Constituição “estabeleceu que esta se funda na valorização do trabalho humano, cujo escopo é o de assegurar a todos uma vida digna”, e, a ordem social brasileira, de acordo com o artigo 193, “tem como base o primado do trabalho”.

Oliveira (2014, p. 31) afirma que “por seu vínculo imanente com a vida, pode-se considerar que o Direito do Trabalho é o berço irradiante e convergente dos demais direitos sociais enumerados no artigo 6º”. Segundo o autor, “quem assim assevera é o próprio texto constitucional”, quando garante ao trabalhador, no art. 7º, inc. IV “um salário que atenda a suas necessidades vitais básicas e às de sua família como moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social”.

Verifica-se, dessa forma, que o constituinte brasileiro, além de colocar o trabalho no centro do ordenamento jurídico, lhe atribuiu a função de “fonte” dos demais direitos sociais, pois é por meio do trabalho que devem ser alcançadas as condições materiais para a promoção de uma existência digna.

De acordo com Oliveira (2014, p. 32), “essa primazia do trabalho em relação aos demais direitos sociais se deve ao fato de que a origem dos direitos sociais se confunde com a própria história do Direito do Trabalho”. O Direito do Trabalho nasce dos movimentos sociais e da exigência da intervenção estatal. “Desta intervenção, emanaram, paulatinamente, os demais

direitos sociais, ou os direitos de segunda dimensão. Estes passaram a exigir do Estado um atuar prestacional positivo”. O direitos sociais dependem de prestações estatais para existirem como tais. Oliveira afirma que, “nas relações entre desiguais, cabe ao ente estatal posicionar-se em favor dos mais necessitados de proteção, defendendo, com estes, o interesse superior da ordem pública cristalizada nos direitos fundamentais, do qual o Direito do Trabalho, pela história, é sua quintessência”.

A proteção social, em todas as suas múltiplas facetas, tem por objetivo promover uma vida digna a toda a população, tanto daqueles que sobrevivem do próprio trabalho, quanto dos que não têm condições de trabalhar, e combater a pobreza e a miséria é um objetivo incontestável do Estado brasileiro. No entanto, o direito dos trabalhadores encontra uma posição de destaque no capítulo dos direitos sociais, que é composto de seis artigos, do artigo 6º ao artigo 11. Destes seis artigos, um deles (artigo 6º) trata dos direitos sociais de forma genérica, apontando quais são, e os outros cinco dispõem sobre os direitos dos trabalhadores, individuais ou coletivos, incluindo disposições sobre os sindicatos.

É evidente a preponderância dos direitos trabalhistas no capítulo dos direitos sociais da Constituição Federal, que praticamente só trata deles. À seguridade social foi reservado um capítulo à parte, dispondo sobre os direitos previdenciários, assistenciais e à saúde. O trabalho, sem sombra de dúvidas, é a força motriz da sociedade capitalista, essencial para a movimentação das engrenagens que impulsionam as relações jurídicas que sustentam o regime baseado na produção e circulação de bens e prestação de serviços com intuito de lucro.

O capitalismo sobrevive da exploração do trabalho humano e da “mais valia”, o que é legitimado pelo sistema. De acordo com Filho (2001, p. 27), a teoria da mais-valia, desenvolvida por Karl Marx, é um dos aspectos mais importantes da teoria do valor. A mais-valia é “a diferença entre o valor produzido pelos trabalhadores e o valor da força de trabalho”, sendo a parte do valor do trabalho “que é apropriada pela classe capitalista”.

No entanto, a exploração do trabalho deve ter limites expressamente previstos na Constituição Federal e nas leis infraconstitucionais, que consistem em um arcabouço normativo nomeado “Direito do Trabalho”. Esses direitos foram duramente conquistados pelos trabalhadores, pois a história, já abordada no presente estudo, demonstra que o ambiente em que as relações de trabalho subordinado surgiram foi de extrema exploração, penúria, doença e miséria para os trabalhadores, justamente porque não havia uma regulamentação estatal que os protegesse contra os arbítrios dos empregadores.

Na mesma toada dos direitos trabalhistas, encontram-se os direitos previdenciários, pois estão intimamente relacionados. Enquanto o Direito do Trabalho protege o trabalhador no

contexto de uma relação de emprego, o Direito Previdenciário o protege em situação de inaptidão para o trabalho, garantindo-lhe meios de promoção da sua sobrevivência.

Estes direitos surgiram no século XIX, ainda de forma incipiente, evoluíram e se consolidaram no século XX, atingiram o ápice normativo nos anos que sucederam à segunda guerra mundial, especialmente nos países europeus que conheceram o Estado de Bem-Estar Social, e começaram a perder força e intensidade a partir de 1973, a partir da crise econômica desencadeada pelo déficit de oferta de petróleo, causada por uma série de conflitos envolvendo os produtores árabes, o que provocou aumento do preço dos barris de petróleo em até 400% no período de cinco meses e desestabilizou a economia mundial. No contexto de crise, iniciaram-se os ataques neoliberais aos direitos sociais, que eram considerados demasiadamente onerosos para o Estado e para as empresas, o que promoveu, a partir de então, a flexibilização dos direitos trabalhistas e a redução dos direitos previdenciários.

Os direitos trabalhistas e previdenciários são, constantemente, alvos de desmontes, o que tem sido perpetrado pelas constantes reformas constitucionais e legislativas destinadas a reduzir o alcance e a abrangência destes direitos. Nitidamente, tais direitos perdem força e robustez em momentos de crises econômicas, e a fragilização e redução de um direito possui reflexos diretos no outro, e vice versa.

No entanto, as crises também podem ter um efeito reverso, exigindo que os referidos direitos mostrem sua força, ganhando consolidação. Conforme afirma Cleber Lúcio de Almeida (2015, 236/237), “o Direito do Trabalho surge de crises, ganha destaque com as crises, é combatido a cada crise que se apresenta”, e, de forma mais intensa do que os demais ramos do Direito, “sofre os efeitos das medidas adotadas para combater crises”, sendo dele “exigido que mostre a sua força especialmente em momentos de crise”.

A história confirma essa afirmação, pois foi exatamente o que aconteceu com os direitos da seguridade social, após a crise econômica desencadeada pela quebra da bolsa de Nova Iorque, em 1929, que cresceram muito no período da Grande Depressão, bem como o Direito do Trabalho, que alcançou seu ápice normativo após a crise instituída no período que sucedeu à segunda guerra mundial. Tais episódios históricos, dentre outros, demonstram que a mesma crise que pode reduzir direitos sociais, também tem o poder de expandi-los, pois, a população em situação de vulnerabilidade extrema é altamente indesejável pelos Estados, que não conseguem alcançar a tão almejada prosperidade econômica.

Verifica-se, portanto, que a proteção social é condição de existência de um capitalismo equilibrado, pois, o trabalhador protegido é mais útil para o sistema capitalista do que o trabalhador desprotegido. O Estado capitalista protege o trabalhador, para que ele tenha

condições de bem desempenhar o seu papel como força motriz do capital, e, para tanto, cobra das empresas, exploradoras do trabalho humano, uma elevada carga tributária, legitimando, assim, as engrenagens do sistema capitalista.

Aspectos relevantes da *construção dos direitos trabalhistas e previdenciários* já foram abordados nos capítulos anteriores, mediante um resumo da evolução histórica destes direitos, num panorama mundial e também na perspectiva brasileira. O presente capítulo por sua vez, abordará os aspectos relacionados à *desconstrução da proteção social* por meio destes direitos, e os seus *nexos* e *reflexos*, buscando-se analisar as íntimas correlações entre os direitos trabalhistas e previdenciários.

Primeiramente, serão analisados os **nexos** existentes entre os direitos trabalhistas e previdenciários, especificamente os pontos de contato direto entre esses dois ramos do direito, que mais sofreram com as reformas desconstrutivas. Em segundo lugar, serão analisados, dentre os nexos estabelecidos no tópico anterior, os **conteúdos específicos das principais reformas trabalhistas** realizadas após o advento da Constituição Federal de 1988. O terceiro ponto de análise serão os **reflexos** das reformas trabalhistas na previdência, e vice-versa. O quarto ponto a ser analisado, já no próximo capítulo, será o papel dos direitos trabalhistas e previdenciários como **instrumentos de inclusão social**, e, por fim, o quinto e último ponto da pesquisa será o enfrentamento dos **limites** da desconstrução desse arcabouço de proteção social existente no Brasil.

#### **4.1 Direitos trabalhistas e previdenciários: nexos.**

Este tópico destina-se a demonstrar os nexos existentes entre os direitos trabalhistas e previdenciários, e a íntima correlação existente entre eles, o que pode ser observado em diversos aspectos.

Em 1927, Hugo Sinzheimer escreveu sobre a amplitude do Direito do Trabalho, afirmando que esse ramo jurídico “regula todas as relações dos trabalhadores, não se limitando apenas ao contrato de trabalho”, mas também a outras formas de proteção ao trabalhador. Aduz o autor que o Direito do Trabalho deve enxergar o trabalhador sob uma dupla face. “A primeira vem do fato estar em relação com o empregador. O segundo por pertencer a uma classe. Pelo simples fato de pertencer a uma classe, você já pode ser trabalhador, mesmo que não tenha relacionamento algum com um empresário”. Dessa forma, Sinzheimer compreendia que “o trabalhador desempregado, o mineiro deficiente, são trabalhadores, embora não haja prestação de trabalho dependente”, e que, “por esta razão o Direito do Trabalho não apenas regula as

relações que ocorrem entre trabalhador e empresário”, mas também as que “decorrem do fato de que o trabalhador é membro de uma determinada classe, que tem necessidades concretas, cuja satisfação básica é objeto de um Direito Social, que não nasce apenas da noção abstrata de “pessoa”, mas da aparência concreta do homem necessitado” (Sinzheimer, 1984 [1927], p. 71/72).

Sinzheimer (1984 [1927], p. 72) assim conclui que, “por esta razão, o direito relativo ao **emprego e seguridade social**, como o direito contratual do trabalho, constituem o Direito do Trabalho. É por isso que o Direito do Trabalho é um direito total dos trabalhadores.” (grifos nossos) O nexos entre o Direito do Trabalho e a seguridade social, que naquela época, representava apenas a previdência social, é tão evidente, que ambos já foram considerados componentes do Direito do Trabalho, que deveria abranger “o trabalhador na sua totalidade, em todas as suas relações, desde que ele seja trabalhador.” Somente em um momento posterior é que estes ramos jurídicos se tornaram autônomos, porém, continuam interdependentes.

No mesmo sentido, Alain Supiot também afirma a origem comum do Direito do Trabalho e do Direito Previdenciário. Aduz que, quando o Direito do Trabalho surgiu como ramo autônomo do Direito, “ao apontar para uma classe social economicamente homogênea”, este direito “abrangia, dentro de um mesmo conjunto, as relações de trabalho e de seguro social”. “Estes dois ramos do direito estão intimamente ligados, uma vez que contribuem para o estatuto do emprego, que faz do trabalho a fonte princípio da segurança econômica das pessoas”. No entanto, com o passar do tempo, com o crescimento exponencial dos assalariados e a generalização da segurança social, houve uma separação destes ramos do direito, impondo-se a terminologia atual que reúne sob a denominação de *direito social*, por um lado, o Direito do Trabalho e, por outro, o direito da Segurança Social (Supiot, 2008, p. 9/10).

Lamartino França de Oliveira (2014, p. 211), ao propor uma jurisdição única para as demandas trabalhistas e previdenciárias, afirma que “o Direito Previdenciário e o Direito do Trabalho são interdependentes e sucessórios entre si”, e que esta “interdependência é materialmente verificável no documento que simboliza e retrata a vida laborativa do trabalhador, a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)”. Entretanto, ressalta que “a sucessão que se opera entre ambos decorre dos desígnios da vida profissional de cada pessoa”.

Ambos devem ser capazes de proteger o trabalhador, especialmente no que concerne à garantia do seu sustento. “Nos momentos de capacidade laborativa, os frutos do trabalho garantem a manutenção do poder aquisitivo. Nos períodos em que contingências pessoais ou sociais impedem o exercício do trabalho”, por outro lado “a renda do seguro social sucede a do

trabalho, mantendo a possibilidade de consumo do trabalhador e de sua família” (Oliveira, 2014, p. 211).

Da mesma forma, Teodoro e Miraglia (2017, p. 136) ressaltam que “a relação de emprego tem vital importância para a manutenção do sistema capitalista, haja vista que ela representa, ainda hoje, a principal chave de conectividade dos direitos sociais fundamentais, em especial aos direitos trabalhistas e previdenciários”, afirmando, inclusive, “que a relação de emprego garantiu ambiente fecundo para a propagação e a universalização de uma rede de proteção social assegurada pelo Estado por meio do Direito Previdenciário”, uma vez que a relação de emprego serve ao Estado “como principal forma de arrecadação previdenciária e convém à própria sociedade, como meio de emancipação e desenvolvimento social”, o que demonstra o indiscutível nexo entre essas duas áreas de direitos sociais.

O nexo existente entre Direito do Trabalho e Direito Previdenciário é amplo e genérico, No entanto, o presente tópico tem o objetivo de ressaltar alguns institutos trabalhistas e previdenciários, de forma específica, e demonstrar a interconexão que se estabelece entre estas duas áreas de maneira detalhada, apontado a regulamentação e os dispositivos legais, para que fique totalmente explicitada essa correlação. Começamos pelo **custeio da previdência social**.

Dentre os direitos trabalhistas, encontra-se o direito a uma remuneração digna, cujo limite mínimo é garantido por lei. O salário mínimo, a menor remuneração que o empregado deve receber, no contexto de uma relação de emprego, tem a pretensão de ser apto a satisfazer uma série de necessidades básicas do trabalhador e de sua família, conforme previsão do inciso IV, do artigo 7º da Constituição, e dentre elas está expressamente prevista a previdência social.

Artigo 7º, IV, CF/88 - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e **previdência social**, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; (grifos nossos)

A remuneração do trabalhador, portanto, deve ser suficiente para que ele contribua com a previdência social, e, assim, possa ser destinatário de sua proteção. A previdência social é custeada por um tributo, nomeado de “contribuição previdenciária”, além de receitas orçamentárias do ente federado que é responsável pela sua manutenção. Por ter natureza tributária, a contribuição previdenciária é compulsória para quem pratica o seu fato gerador. O fato gerador da contribuição previdenciária estabelece o primeiro nexo entre trabalho e previdência, pois é exatamente o *exercício de atividade laborativa geradora de renda*. É a *renda oriunda do trabalho* que constitui a base de cálculo das contribuições previdenciárias, para o trabalhador.

O Brasil adota o triplice custeio da previdência social, desde a Constituição Federal de 1934, que estabelece que a previdência deve ser custeada pelos empregadores, pelos trabalhadores e pelo governo. Não só o trabalhador tem que pagar as contribuições previdenciárias, mas também o empregador ou o tomador de serviços, sobre aquilo que paga ao trabalhador que lhe presta serviço. O trabalho rentável, portanto, gera duas contribuições para a previdência social: a do trabalhador e a do tomador de serviços, quando estiver presente a figura do tomador. Caso o trabalho seja prestado por conta própria, apenas o trabalhador irá verter contribuições. Abordaremos, primeiramente, as contribuições dos trabalhadores para a previdência social, e, posteriormente, as contribuições dos tomadores de serviços.

Não somente o trabalho empregatício, mas qualquer trabalho rentável será fato gerador das contribuições previdenciárias. O *primeiro nexo*, portanto, entre a previdência e o trabalho está na **compulsoriedade de filiação** à previdência, e do **pagamento de contribuições** para o financiamento desta, pela pessoa que aufera renda oriunda do trabalho, que é o fato gerador das contribuições previdenciárias.

A contribuição dos trabalhadores para a previdência está prevista no inciso II do artigo 195 da Constituição Federal, que estabelece a cobrança de contribuições do trabalhador, além de outros segurados da previdência social, e, ao mesmo tempo, concede imunidade tributária quanto à incidência de contribuições para a previdência sobre as aposentadorias e pensões do Regime Geral de Previdência Social.

A base de cálculo sobre a qual recai a contribuição previdenciária é o *salário de contribuição*, que tem um limite de “teto”, e é composto por parcelas de natureza remuneratória advindas do labor. O salário de contribuição é regulamentado pelo artigo 28 da Lei n. 8212/91, e pelo § 11 do artigo 201 da Constituição Federal. Nos termos desses dispositivos, será composto por ganhos, ou acréscimos patrimoniais, que sejam, exclusivamente, advindos do *trabalho*. Assim, não basta que a parcela patrimonial seja advinda do trabalho, mas tem que representar um *ganho* para ser base de cálculo de incidência de contribuições previdenciárias. Por outro lado, acréscimos patrimoniais (ou ganhos) que não sejam frutos diretos do trabalho, também não sofrem incidência de contribuições.

As verbas de natureza indenizatória, que apenas representam recomposição patrimonial *para* viabilizar a prestação do trabalho (como as ajudas de custo, as diárias para viagens, auxílio alimentação que não seja pago em dinheiro, e ainda os abonos e prêmios, de acordo com o § 2º do artigo 457 da CLT) e os benefícios trabalhistas, expressamente desvinculados da remuneração, (como previdência privada, plano de saúde, seguro de vida, bolsas de estudo,

medicamentos, órteses e próteses fornecidas pelo empregador, etc., nos termos do § 2º e § 5º do artigo 458 da CLT) não sofrem incidência de contribuições previdenciárias.

Assim, no caso dos trabalhadores que possuem vínculo empregatício, as contribuições recaem sobre o salário, as gorjetas e as gueltas. Salário é a contraprestação paga, pelo empregador ao empregado, em decorrência dos serviços prestados, ou seja, são parcelas pagas *pelo* serviço, que representam os efetivos “ganhos” do empregado no contexto da relação de emprego, se acrescentando ao patrimônio econômico destes. De acordo com a CLT, compõe o salário a importância fixa, as comissões, as gratificações, bem como os adicionais de horas extras, noturno, insalubridade, periculosidade e de transferência.

Gorjetas e gueltas, por outro lado, também são contraprestações pagas *pelo* trabalho prestado, contudo, não são quitadas pelo empregador, mas pelo cliente (no caso das gorjetas, nos termos do artigo 457, § 3º da CLT), ou por um parceiro comercial do empregador (geralmente um fornecedor, no caso das gueltas), que as pagam ao empregado do seu parceiro como forma de incentivar as vendas dos seus produtos ou dos seus serviços. De acordo com a jurisprudência consolidada pelo TST, as gueltas possuem a mesma natureza jurídica das gorjetas, ou seja, natureza *remuneratória*, porém, não salarial. Da mesma forma que o salário, gorjetas e gueltas compõe o salário de contribuição dos empregados, conforme dispõe o artigo 28 da Lei n. 8.212/91.

No entanto, de acordo com o § 11 do artigo 201 da Constituição, “os ganhos habituais do empregado, a qualquer título, serão incorporados ao salário para efeito de contribuição previdenciária e consequente repercussão em benefícios, nos casos e na forma da lei”. Não importa, portanto, o título que se atribua à verba recebida no contexto da relação de emprego, mas a sua natureza jurídica, desconsiderando-se as tentativas de fraude pelo princípio da primazia da realidade sobre a forma. Portanto, se a verba paga no contexto da relação de emprego representa um ganho, ou seja, é uma *contraprestação pelo trabalho*, sofrerá a incidência de contribuições para a previdência social, respeitado o limite do teto do Regime Geral, pouco importa o título que a ela se atribua (abono, prêmio, diária para viagem, etc.). Caso seja constatado, no caso concreto, o desvio de finalidade da verba paga de forma habitual, e a tentativa de fraudar, desvirtuar ou impedir a aplicação dos preceitos da legislação trabalhista, esta deverá ser considerada nula, conforme preconiza o artigo 9º da CLT, e se incorporará à remuneração do empregado para fins de incidência de contribuições para a previdência social.

O único segurado do Regime Geral de Previdência Social que não verte contribuições sobre o salário de contribuição, entretanto, é o segurado especial, por expressa previsão do § 8º do artigo 195 da Constituição. O segurado especial pode ser o produtor rural ou o pescador

artesanal, bem como os respectivos cônjuges, que exerçam suas atividades em regime de economia familiar e sem empregados permanentes. Diferentemente dos demais segurados, estes contribuirão para a seguridade social mediante a aplicação de uma alíquota sobre o resultado da comercialização da produção e farão *jus* aos benefícios nos termos da lei.

Não são somente os trabalhadores, entretanto, que podem contribuir para a previdência social. O artigo 195, II, da Constituição Federal se refere à contribuição dos trabalhadores e demais segurados da previdência social, de modo que, ainda podem contribuir para a previdência, aqueles que não se enquadrem no conceito de trabalhador, mas que optem por se filiar, na qualidade de segurado facultativo. Para este, no entanto, não há como defender a natureza tributária das contribuições, uma vez que, por conceito, de acordo com o artigo 3º do Código Tributário Nacional, tributo é uma prestação pecuniária e compulsória, não existe tributo que seja facultativo. A obrigação tributária decorre da prática do fato gerador, e o segurado facultativo é justamente aquele que não pratica o fato gerador da incidência de contribuições previdenciárias, uma vez que não aufera renda oriunda do trabalho, mas, ainda assim, a lei permite a sua filiação ao Regime Geral de Previdência Social, para que possa se beneficiar da proteção previdenciária em situações de infortúnios.

No que concerne às contribuições para a previdência social pagas pelos tomadores de serviços, estas recaem, de acordo com o artigo 195, I, “a”, da Constituição Federal, sobre a *folha de salários e demais rendimentos do trabalho, pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício*. Diferentemente dos trabalhadores, os empregadores, bem como os tomadores de serviços de pessoas físicas, que lhes prestam serviços sem os elementos caracterizadores da relação de emprego, contribuirão para a previdência social sobre a folha de remuneração dos trabalhadores.

As parcelas que compõem a base de cálculo dessa folha de remuneração, em regra, são as mesmas que servem de base para o cálculo das contribuições dos empregados, ou seja, são as verbas que têm natureza remuneratória. Assim, os tomadores de serviços (em sentido amplo, abrangendo os empregadores) contribuem para a previdência mediante a incidência de uma alíquota sobre aquilo que se paga a título de contraprestação pelo trabalho, incluindo gorjetas e gueltas, não incidindo contribuições sobre verbas indenizatórias e benefícios. Em regra, o que é considerado remuneratório para o empregado, também o é para o empregador, e vice-versa.

Há, contudo, diferenças em relação a algumas raras verbas que, em decorrência de entendimentos jurisprudenciais, possuem tratamentos diferenciados no que diz respeito à incidência, ou não, de contribuições por parte do empregado ou do empregador. Como exemplo, podemos citar o salário-maternidade, que por ser um benefício da previdência, deixou de ser

considerado base de cálculo para a incidência de contribuição patronal a partir de agosto de 2020, quando o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu que é inconstitucional a cobrança da contribuição previdenciária patronal sobre o salário-maternidade, no julgamento do Recurso Extraordinário (RE) 576967, com repercussão geral (Tema 72). O referido benefício, no entanto, continua servindo de base para as contribuições da trabalhadora empregada.

A grande diferença, entretanto, entre a base de cálculo da contribuição patronal e da contribuição do trabalhador, é o alcance do montante a ser tributado. A primeira recai sobre a folha de salário e demais rendimentos do trabalho, de forma integral, e a segunda, recai sobre o salário de contribuição, que tem limite máximo (teto). Assim, se o empregador paga um salário no valor de 50 mil reais, as suas contribuições patronais recairão sobre esse valor, no entanto, o empregado que recebe 50 mil reais de salário, não contribui sobre esse montante, mas sobre o seu *salário de contribuição*, que é limitado ao teto do Regime Geral (para o ano de 2024, o limite máximo do salário de contribuição é R\$ 7.786,02). Em regra, as alíquotas das contribuições patronais são de 20%, de contribuição básica, acrescidas do Seguro Acidente de Trabalho (SAT), incidentes sobre a folha de remuneração (Lei n. 8212/91, art. 22, I e II). O Microempreendedor Individual (MEI), enquanto empregador, paga uma alíquota de contribuição patronal previdenciária, sobre o salário de seu único empregado, no montante de 3% (LC 123/06, art. 18-C, III), e o empregador doméstico, 8% de contribuição básica mais 0,8% de SAT (Lei n. 8212/91, art. 24, I e II).

O empregador doméstico, diferentemente dos demais empregadores, não contribui sobre a folha de salário de seus empregados, mas sobre o salário de contribuição deles, portanto, limitado ao teto do RGPS, e com alíquotas menores. A benesse conferida aos empregadores domésticos decorre da presunção de hipossuficiência desse trabalhador, que é uma pessoa física que contrata empregado(s) para trabalhar, no âmbito da sua residência ou em função da família (ex: motorista familiar), por mais de duas vezes por semana, em atividade não-lucrativa. O empregador doméstico não contrata empregados para ter lucro, mas para ter conforto, o que o difere dos demais empregadores, e justifica o beneplácito previdenciário.

Existem, no Brasil, dois modelos de regimes públicos de previdência social: o Regime Geral de Previdência Social e os Regimes Próprios de Previdência Social. O Regime Geral, previsto no artigo 201 da Constituição Federal, está inserido dentro do capítulo da Seguridade Social, e é destinado à proteção dos trabalhadores da iniciativa privada e, por exclusão, também dos funcionários públicos que não se enquadrem na condição de servidor estatutário. É esse o regime de previdência alvo de nossa análise, objeto deste estudo.

Os Regimes Próprios de Previdência Social, por outro lado, são aplicáveis aos servidores públicos efetivos, que possuam vínculo estatutário com algum ente federado, e estão regulamentados no artigo 40 da Constituição Federal, dentro do capítulo da Administração Pública, na seção dos servidores públicos. Quanto aos Regimes Próprios, cada ente federado deve instituir e manter o seu, para promover a proteção dos seus servidores estatutários. Excepcionalmente, municípios pequenos, com número pouco significativo de servidores públicos, podem não ter estatuto jurídico próprio, situação na qual os servidores das pessoas jurídicas de direito público serão regidos pela CLT, e serão protegidos pelo Regime Geral de Previdência Social. Alguns municípios em fase de expansão, adotam o regime estatutário, mas não têm ainda receita suficiente para manter um Regime Próprio de Previdência Social. Esta é a única situação, no Brasil, em que um servidor estatutário será protegido pelo Regime Geral de Previdência Social, e não por um Regime Próprio.

Verifica-se, então, que o enquadramento jurídico dos segurados do Regime Geral de Previdência Social é feito por exclusão: se não for um servidor estatutário, protegido por Regime Próprio, receberá a proteção do Regime Geral, sendo, compulsoriamente, segurado desse regime. Por outro lado, se o servidor público estatutário é vinculado, nessa condição, a um Regime Próprio, mas, concomitantemente, também exerce atividades abrangidas pelo Regime Geral, será, obrigatoriamente, segurado de ambos os regimes. Tal interpretação decorre do disposto no artigo 13 e § 1º da lei nº 8.212/91, que assim dispõe:

Art. 13, Lei n. 8.212/91. O **servidor civil ocupante de cargo efetivo ou o militar** da União, dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios, bem como o das respectivas autarquias e fundações, **são excluídos do Regime Geral de Previdência Social** consubstanciado nesta Lei, **desde que amparados por regime próprio de previdência social**. (Redação dada pela Lei nº 9.876, de 1999).

§ 1º Caso o servidor ou o militar venham a exercer, **concomitantemente**, uma ou mais atividades abrangidas pelo Regime Geral de Previdência Social, tornar-se-ão segurados obrigatórios em relação a essas atividades. (Incluído pela Lei nº 9.876, de 1999). (grifos nossos)

A previdência social brasileira é contributiva, e de filiação obrigatória para os trabalhadores. É um seguro social, que existe para proteger o trabalhador em situação de incapacidade laborativa, temporária ou permanente, parcial ou total, o que estabelece uma conexão estreita entre a previdência e o trabalho.

Além do custeio da previdência, que é realizado pelos trabalhadores e tomadores de serviços um *segundo nexo* entre o Direito do Trabalho e o Direito Previdenciário se estabelece com a ocorrência de um **acidente do trabalho**.

O acidente do trabalho é um evento vinculado ao trabalho, direta ou indiretamente, que retira a capacidade laborativa do trabalhador, de forma parcial ou total, temporária ou

permanente. Assim, impossibilitado de prestar serviços, o trabalhador será protegido pela previdência social, recebendo um benefício que lhe promova o sustento, o que estabelece o nexo entre o Direito do Trabalho e o Direito Previdenciário.

O artigo 7º, XXVIII da Constituição Federal garante aos trabalhadores urbanos e rurais o “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”.

Apesar do acidente do trabalho ser um tema trabalhista com repercussão previdenciária, quem define o que é acidente do trabalho é a lei previdenciária, e não a lei trabalhista. O artigo 19 da Lei n. 8213/91 conceitua o acidente de trabalho, também conhecido como “acidente típico”, e ainda impõe à empresa uma série de deveres e responsabilidades quanto ao cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho. O *caput* do referido artigo assim conceitua o acidente do trabalho:

Art. 19, Lei 8213/91. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

O artigo 20 da mesma lei, por sua vez, define os chamados “acidentes atípicos”, que são as doenças profissionais e as doenças do trabalho, e o artigo 21, os eventos que se equiparam ao acidentes de trabalho, da seguinte forma:

Art. 20, Lei 8213/91. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

Art. 21, Lei 8213/91. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de:

a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;

b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;

c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;

d) ato de pessoa privada do uso da razão;

e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;

III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;

b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;

c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;

d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

§ 1º Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.

§ 2º Não é considerada agravação ou complicação de acidente do trabalho a lesão que, resultante de acidente de outra origem, se associe ou se superponha às consequências do anterior.

Quando um trabalhador sofre um acidente do trabalho, este acidente pode ter vários desdobramentos, e alguns desdobramentos são previdenciários. Este seguro contra acidentes do trabalho é custeado pelo empregador, e pago à previdência social. Além da contribuição previdenciária patronal básica, que, em regra, tem alíquota de 20%, os empregadores também têm que pagar a chamada contribuição SAT (Seguro Acidente do Trabalho) também conhecida por GILRAT (contribuição relacionada ao Grau de incidência de Incapacidade Laborativa decorrente dos Riscos Ambientais do Trabalho). O empregador recolhe a contribuição SAT (ou GILRAT) sobre a folha de remuneração, com alíquotas variáveis, de 1 a 3%, dependendo do risco da atividade econômica preponderante do estabelecimento empresarial, conforme a Classificação Nacional de Atividades Econômicas, nos termos previstos no Anexo V do Decreto 3048/99, que é o decreto regulamentador das leis previdenciárias, de custeio e de benefício (Leis 8212/91 e 8213/91, respectivamente).

Artigo 22, II, Lei 8.212/91 - para o financiamento do benefício previsto nos arts. 57 e 58 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e daqueles concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho, sobre o total das remunerações pagas ou creditadas, no decorrer do mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos: (Redação dada pela Lei nº 9.732, de 1998).

a) 1% (um por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante o risco de acidentes do trabalho seja considerado leve;

b) 2% (dois por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado médio;

c) 3% (três por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado grave.

Essa contribuição SAT, entretanto, sofre influência do chamado Fator Acidentário de Prevenção (FAP), que tem raízes no § 3º do artigo 22 da lei 8212/91, que estabelece que “o

Ministério do Trabalho e da Previdência Social poderá alterar, com base nas estatísticas de acidentes do trabalho, apuradas em inspeção, o enquadramento de empresas para efeito da contribuição a que se refere o inciso II deste artigo, a fim de estimular investimentos em prevenção de acidentes”.

Quando se considera as alíquotas de SAT, de forma abstrata, leva-se em consideração apenas o risco de acidente do trabalho que uma determinada atividade econômica tem, mas não é levado em consideração as estatísticas de acidentes do trabalho em cada empresa. Assim, por exemplo, consideremos duas empresas de construção civil. Como o risco de acidente do trabalho nessas empresas é alto (ou grave, de acordo com a lei – art. 22, II, c, Lei 8212/91), a alíquota de SAT para as duas empresas é de 3%. Ocorre, no entanto, que uma das empresas consideradas no exemplo, investe muito em saúde e segurança do trabalho, com treinamentos e equipamentos modernos, e conseguiu, em um determinado ano, não ter nenhum registro de acidente do trabalho. A outra empresa, de forma diametralmente oposta, não investiu nada em prevenção de acidentes do trabalho, e acabou sendo a recordista em acidentes dentre todas daquela categoria de CNAE. Como as duas têm exatamente a mesma atividade econômica, e, portanto, o mesmo CNAE, ambas deveriam pagar 3% de SAT, que é um benefício destinado justamente a custear os benefícios decorrentes de acidente do trabalho. Seria justo que as duas empresas pagassem a mesma alíquota de contribuição, sendo que o impacto que cada uma delas causou aos cofres previdenciários foi completamente diferente? Certamente que a resposta é não.

Assim, com vistas a estabelecer uma maior equidade em relação ao custeio, de forma a incentivar as empresas a investirem em proteção contra acidentes do trabalho, em 2003, com dando concretude à regra do § 3º do artigo 22 da lei 8212/91, a Lei n. 10666, estabeleceu, no artigo 10, a regulamentação inicial do FAP, que, posteriormente, foi detalhada pelo Decreto 3048/99.

Art. 10, Lei 10666/03. A alíquota de contribuição de um, dois ou três por cento, destinada ao financiamento do benefício de aposentadoria especial ou daqueles concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho, poderá ser reduzida, em até cinquenta por cento, ou aumentada, em até cem por cento, conforme dispuser o regulamento, em razão do desempenho da empresa em relação à respectiva atividade econômica, apurado em conformidade com os resultados obtidos a partir dos índices de frequência, gravidade e custo, calculados segundo metodologia aprovada pelo Conselho Nacional de Previdência Social.

Enquanto o SAT leva em conta apenas o risco da atividade econômica, abstratamente considerado, o FAP é um índice elaborado a partir do efetivo registro de acidentes do trabalho havido em uma determinada empresa, individualizada pelo seu Cadastro Nacional de Pessoas

Jurídicas (CNPJ), considerando-se, para tanto, a frequência de acidentes registrados na empresa, a gravidade desses acidentes e os custos que a previdência teve com o pagamento de benefícios. Baseado nesses índices, o Conselho Nacional de Previdência indicará a sistemática de cálculo, que será elaborado e divulgado pelo Ministério da Economia (Artigo 202-A, Decreto 3048/99).

O FAP varia de 0,5000 a 2,0000, com critério de arredondamento na quarta casa decimal. Esse valor, estabelecido individualizadamente para cada empresa, será multiplicado ao SAT, aumentando o valor da alíquota em até 100%, ou reduzindo-o em até 50% (Artigo 202-A, § 1º, Decreto 3048/99).

Retomando o exemplo retro mencionado, com a aplicação do FAP ao SAT das referidas empresas de construção civil, considerando-se que aquela que não registrou nenhum acidente teve o melhor desempenho da categoria e não onerou a previdência, seu FAP seria 0,5000. Multiplicado ao SAT, que é 3%, resulta em uma alíquota de 1,5%, o que corresponde à metade do valor inicial (redução de 50%). Por outro lado, a empresa com o pior desempenho da classe, teria o FAP igual a 2,0000. Multiplicado ao SAT, que também é 3%, resulta em uma alíquota de 6%, o dobro do valor inicial (aumento de 100%). Com a aplicação do FAP ao SAT, há uma maior justiça na tributação da empresa. Verifica-se, portanto, um importante nexos do número de acidentes de trabalho registrados pela empresa com o custeio previdenciário no que concerne ao Seguro Acidente do Trabalho.

A empresa paga a contribuição SAT para a previdência, para custear os benefícios decorrentes de acidente do trabalho que serão pagos a seus empregados, e também aos trabalhadores avulsos que lhes prestem serviços, quando sofrerem um acidente do trabalho que os mantenha afastados do trabalho por incapacidade laborativa por mais de 15 dias. Nos primeiros 15 dias de afastamento, o empregado receberá seu salário integral, pago pela empresa, e a partir do 15º dia, receberá um benefício previdenciário por incapacidade, que poderá ser um auxílio por incapacidade temporária para o trabalho (antigo auxílio-doença) ou uma aposentadoria por incapacidade permanente para o trabalho (antiga aposentadoria por invalidez), ambos com código acidentário. Uma vez que o empregado venha a receber um benefício por incapacidade com código acidentário, terá um reflexo na sua relação trabalhista: quando retornar ao trabalho (se retornar, pois pode ser que permaneça definitivamente aposentado), terá um ano de estabilidade no emprego, não podendo ser dispensado, a não ser por falta grave.

Esta norma, que garante estabilidade de emprego ao empregado acidentado após gozar de benefício previdenciário, curiosamente, não está prevista na CLT ou em outra lei trabalhista,

mas na lei de benefícios da previdência social, a lei 8213/91, no artigo 118, que assim dispõe: “o segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente”. Apesar da lei se referir apenas ao auxílio-doença, a estabilidade também se aplica à aposentadoria por invalidez acidentária, por força do disposto no artigo 475 da CLT, que estabelece:

Art. 475, CLT - O empregado que for aposentado por invalidez terá suspenso o seu contrato de trabalho durante o prazo fixado pelas leis de previdência social para a efetivação do benefício.

§ 1º - Recuperando o empregado a capacidade de trabalho e sendo a aposentadoria cancelada, ser-lhe-á assegurado o direito à função que ocupava ao tempo da aposentadoria, facultado, porém, ao empregador, o direito de indenizá-lo por rescisão do contrato de trabalho, nos termos dos arts. 477 e 478, salvo na hipótese de ser ele portador de estabilidade, quando a indenização deverá ser paga na forma do art. 497.

Nos casos de dispensa do trabalhador estável, de acordo com o artigo 497 da CLT, a indenização por rescisão do contrato por prazo indeterminado deverá ser paga em dobro.

Outros dois benefícios também poderão ser concedidos com código acidentário, quando decorrentes de acidente do trabalho: o auxílio acidente e a pensão por morte.

No entanto, não há recolhimento de SAT para trabalhadores autônomos ou eventuais que lhes prestem serviços, pois estes são enquadrados na categoria de contribuintes individuais, não têm direito a receber benefícios previdenciários com código acidentário.

Outro nexos bastante interessante de estabilidade com acidente do trabalho, é o que se observa nos representantes dos empregados nas CIPAs. Até 2022, as CIPAs eram nomeadas Comissões Internas de Prevenção de Acidentes. No entanto, a Lei nº 14.457, de 2022, mudou a sua nomenclatura, que passou a ser Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio. As CIPAs serão obrigatórias nos estabelecimentos e locais especificados pelo Ministério do Trabalho, conforme dispõe o artigo 163 da CLT: “será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa), em conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho e Previdência, nos estabelecimentos ou nos locais de obra nelas especificadas (Redação dada pela Lei nº 14.457, de 2022)”.

A função das CIPAs é prevenir acidentes de trabalho e assédio no âmbito das empresas, e os empregados, representante dos trabalhadores nessas comissões, têm estabilidade de emprego, nos termos do artigo 10, II, a do ADCT.

Art. 10, ADCT. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;

Outro nexo que se estabelece entre o acidente do trabalho e a previdência, é que os benefícios por incapacidade permanente ou temporária para o trabalho, quando decorrentes de acidente do trabalho, não têm carência para ser concedidos, nos termos do artigo 26, II da Lei n. 8213/91.

Ademais, a reforma da previdência, perpetrada pela emenda constitucional número 103, de 2019, endureceu as regras para a aposentadoria por incapacidade permanente para o trabalho, mas manteve um benefício calculado de forma especial para aqueles que se aposentam em decorrência de acidente do trabalho.

Se a aposentadoria por incapacidade permanente não for decorrente de acidente do trabalho, o valor da aposentadoria será equivalente a 60% do salário de benefício (calculado pela média de 100% dos salários de contribuição a partir da competência de julho de 1994) acrescido de 2% para cada ano que exceder 20 anos de contribuição, para o homem, e que exceder 15 anos de contribuição, para a mulher.

No caso em que a aposentadoria por incapacidade permanente for decorrente de um acidente de trabalho, incluindo as doenças ocupacionais e os eventos equiparados, o segurado receberá 100% do salário de benefício, independente do tempo de contribuição até a aposentadoria.

Assim, quando a aposentadoria por incapacidade permanente decorre de um acidente do trabalho, não tem a carência de 12 meses, em regra exigida para a concessão do benefício, e nem perda do valor da média aritmética de 100% das contribuições vertidas para o regime, pois não será levado em conta o tempo de contribuição para o cálculo do valor do salário de benefício.

O objetivo da norma é trazer uma especial proteção ao trabalhador que tem comprometida a sua capacidade laborativa exatamente por causa do próprio trabalho que ele realiza. Ressalta-se que, além da especial proteção previdenciária, o empregado também poderá pleitear uma indenização em desfavor do empregador pelos danos sofridos em decorrência do acidente, conforme o artigo 7º, inciso XXVIII da CF, bem como, o próprio INSS poderá entrar com uma ação de regresso contra a empresa, como forma de compensação pelos gastos com benefícios, na forma do artigo 120 da Lei n. 8213/91.

Art. 120, Lei n. 8213/91. A Previdência Social ajuizará ação regressiva contra os responsáveis nos casos de:

I - negligência quanto às normas padrão de segurança e higiene do trabalho indicadas para a proteção individual e coletiva;

Ademais, mesmo estando com seu contrato de trabalho suspenso, o empregado que sofreu um acidente do trabalho terá direito ao recolhimento do FGTS por parte do empregador, nos termos do artigo 15, § 5º da Lei n. 8.036/90. Adicionalmente, terá computado, como tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho por motivo de acidente do trabalho (art. 4º, § 1º, CLT).

Outro importante nexos existente entre Direito do Trabalho e previdenciário diz respeito às **atividades insalubres**.

Os empregados que laboram em atividades insalubres têm direito a uma proteção especial, tanto trabalhista quanto previdenciária. Insalubre diz respeito a tudo aquilo que é nocivo à saúde. O artigo 189 da CLT define as atividades insalubres.

Art. 189, CLT. Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

O trabalho em condições prejudiciais à saúde, tornam o trabalhador mais vulnerável, pois a persistência de contato com o agente lesivo tende a provocar doenças que reduzem a vida útil do trabalhador, e, muitas vezes, a sua própria expectativa de vida.

Enquanto esse trabalhador está inserido em uma relação trabalhista, deverá ser protegido pelo empregador, que deve empenhar todos os esforços possíveis para reduzir a lesividade destes agentes, de acordo com as normas de higiene, saúde e segurança no trabalho. No entanto, quando estes esforços não forem suficientes para anular a lesividade, será devido ao trabalhador um adicional, como forma de compensação pela agressão que o trabalho causa à sua saúde e/ou integridade física.

A Constituição Federal estabelece ser um direito dos trabalhadores urbanos e rurais, no artigo 7º, XXIII, o “adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei”.

Contudo, quando a implementação das medidas previstas nas normas de saúde, higiene e segurança do trabalho não forem suficientes para afastar a lesividades dos agentes insalubres, deve-se, então, promover o afastamento mais precoce do trabalhador das suas atividades, para evitar o seu perecimento por atuar durante longos anos em uma atividade prejudicial à sua saúde.

O artigo 201 da Constituição, que trata do Regime Geral de Previdência Social, estabelece a possibilidade de que lei complementar estabeleça critérios diferenciados da regra

geral, para a concessão de aposentadoria para os trabalhadores que trabalhem em atividades insalubres.

Art. 201, § 1º, CF. É vedada a adoção de requisitos ou critérios diferenciados para concessão de benefícios, ressalvada, nos termos de lei complementar, a possibilidade de previsão de idade e tempo de contribuição distintos da regra geral para concessão de aposentadoria exclusivamente em favor dos segurados:

II - cujas atividades sejam exercidas com efetiva exposição a agentes químicos, físicos e biológicos prejudiciais à saúde, ou associação desses agentes, vedada a caracterização por categoria profissional ou ocupação.

O trabalho em atividades insalubres é mais um instituto trabalhista com repercussão previdenciária. Para que o empregado que labora em atividade insalubre tenha direito à aposentadoria especial, a empresa deve fornecer à previdência o Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), que é um documento de emissão obrigatória e gratuita, que tem o objetivo de informar e detalhar todas as atividades desenvolvidas pelo trabalhador, bem como todos os agentes nocivos a que ele tenha se exposto durante a prestação de serviços, e o grau de exposição, sendo uma fonte essencial do histórico do trabalhador junto à empresa.

A empresa deverá elaborar e manter atualizado o perfil profissiográfico previdenciário, ou o documento eletrônico que venha a substituí-lo, no qual deverão ser contempladas as atividades desenvolvidas durante o período laboral, garantido ao trabalhador o acesso às informações nele contidas, sob pena de multa.

Caso a empresa não forneça o PPP ao empregado, ou o forneça com incorreções ou omissões, o segurado deverá ajuizar ação contra a empresa na Justiça do Trabalho, para que esta seja compelida a entregar o documento para o empregado, que é imprescindível para a concessão da aposentadoria especial pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Havendo incorreções ou omissões no PPP, ou sendo este impugnado pelo INSS ou pela justiça, haverá a necessidade de juntada do Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT), que deve ser elaborado por um profissional qualificado, como um médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho, nos termos da legislação trabalhista, que comprova a efetiva exposição do segurado aos agentes nocivos (art. 58, § 1º, Lei n. 8213/91). A legislação previdenciária, entretanto, não exige que o formulário e o laudo técnico de condições ambientais sejam produzidos contemporaneamente ao tempo de contribuição especial a ser comprovado, havendo, inclusive, súmula da Turma Nacional de Uniformização da Jurisprudência dos Juizados Especiais (TNU) nesse sentido, a “Súmula 68, TNU - o laudo pericial não contemporâneo ao período trabalhado é apto à comprovação da atividade especial do segurado”.

A comprovação da exposição do segurado a agentes insalubres e a elaboração do PPP estão regulamentadas nos parágrafos do artigo 58 da Lei 8213/91 e do artigo 68 do Decreto 3048/99, conforme se segue:

Art. 58, § 1º, Lei 8213/91. A comprovação da efetiva exposição do segurado aos agentes nocivos será feita mediante formulário, na forma estabelecida pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, emitido pela empresa ou seu preposto, com base em laudo técnico de condições ambientais do trabalho expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho nos termos da legislação trabalhista.

§ 2º Do laudo técnico referido no parágrafo anterior deverão constar informação sobre a existência de tecnologia de proteção coletiva ou individual que diminua a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância e recomendação sobre a sua adoção pelo estabelecimento respectivo.

§ 3º A empresa que não mantiver laudo técnico atualizado com referência aos agentes nocivos existentes no ambiente de trabalho de seus trabalhadores ou que emitir documento de comprovação de efetiva exposição em desacordo com o respectivo laudo estará sujeita à penalidade prevista no art. 133 desta Lei.

§ 4º A empresa deverá elaborar e manter atualizado perfil profissiográfico abrangendo as atividades desenvolvidas pelo trabalhador e fornecer a este, quando da rescisão do contrato de trabalho, cópia autêntica desse documento.

Art. 68, § 8º, Decreto 3048/99. A empresa deverá elaborar e manter atualizado o perfil profissiográfico previdenciário, ou o documento eletrônico que venha a substituí-lo, no qual deverão ser contempladas as atividades desenvolvidas durante o período laboral, garantido ao trabalhador o acesso às informações nele contidas, sob pena de sujeição às sanções previstas na alínea “h” do inciso I do *caput* do art. 283. (Redação dada pelo Decreto nº 10.410, de 2020)

§ 9º Para fins do disposto no § 8º, considera-se perfil profissiográfico previdenciário o documento que contenha o histórico laboral do trabalhador, elaborado de acordo com o modelo instituído pelo INSS. (Redação dada pelo Decreto nº 10.410, de 2020)

Ademais, é necessário que o trabalho seja prestado de forma permanente em condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física, durante o período mínimo de tempo fixado em lei, não podendo ser ocasional, nem intermitente, o que deverá ser comprovado pelo segurado ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), de acordo com o § 3º do artigo 57 da Lei n. 8213/91.

É entendimento jurisprudencial dominante, que o mero recebimento de adicional de insalubridade não gera, necessariamente, a contagem do tempo especial, tendo em vista serem diversas as sistemáticas do direito trabalhista e previdenciário, de forma que o direito ao adicional de insalubridade não necessariamente acarreta reconhecimento de trabalho especial para fins de concessão de aposentadoria (STJ, EARESP 200702630250, de 17/02/2009).

Outra questão polêmica diz respeito ao fornecimento de equipamentos de proteção, individual ou coletivo, pela empresa.

O INSS possui um Manual de Aposentadoria Especial que estabelece, minuciosamente, as regras para a concessão de aposentadoria especial, perícias, agentes insalubres, eliminação destes agentes, dentre diversos outros regramentos e questões controversas acerca da

aposentadoria especial, inclusive contendo determinações para os casos em que os equipamentos individuais ou coletivos de proteção dos trabalhadores elidem a concessão de aposentadoria especial (INSS, 2017).

No entanto, o STJ também já se posicionou sobre esse tema, no julgamento do REsp 720.082, de 15/12/2005, no sentido de que o fornecimento do equipamento de proteção individual, por si só, não afasta o direito ao reconhecimento do direito à aposentadoria especial, situação que deverá ser analisada no caso concreto.

[...] O fato de a empresa fornecer ao empregado o Equipamento de Proteção Individual - EPI, ainda que tal equipamento seja devidamente utilizado, não afasta, de per se, o direito ao benefício da aposentadoria com a contagem de tempo especial, devendo cada caso ser apreciado em suas particularidades. [...] (STJ - REsp: 720082 MG 2005/0014238-0, Relator: Ministro ARNALDO ESTEVES LIMA, Data de Julgamento: 15/12/2005, QUINTA TURMA, Data de Publicação: DJ 10/04/2006)

Devido à relevância do tema, o Superior Tribunal de Justiça (STJ) havia reconhecido a repetibilidade da matéria em sede recursal, e decidiu afetar o Recurso Especial 1.828.606, de maio de 2021, de relatoria do ministro Herman Benjamin, para julgamento sob o rito dos repetitivos, cadastrada como Tema 1.090.

O referido recurso pretendia discutir cinco matérias, dentre elas, se para provar a eficácia ou da ineficácia do Equipamento de Proteção Individual (EPI) para a neutralização dos agentes nocivos à saúde e à integridade física do trabalhador, para fins de reconhecimento de tempo especial, basta o que consta no Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), ou se a comprovação pode ser por outros meios probatórios e, nessa última circunstância, se a prova pericial é obrigatória.

No entanto, o Tribunal decidiu pelo cancelamento do Tema 1.090, após o ministro Herman Benjamin, relator, não conhecer do recurso representativo da controvérsia, o REsp 1.828.606, em maio de 2023, voltando a tramitar todos os recursos especiais e agravos em recurso especial que tratam das mesmas questões jurídicas e estavam sobrestados nos tribunais de origem ou no STJ.

Frederico Amado (2024, p. 500), expressando entendimento pessoal sob o tema, ressalta que “se o agente nocivo for apenas *qualitativo*, sendo a nocividade presumida e independente de mensuração, o uso de EPI não descaracteriza o tempo especial”. Contudo, “se o agente nocivo for *quantitativo*, sendo a nocividade considerada pela ultrapassagem dos limites de tolerância ou doses, a concessão de EPI eficaz que reduza a exposição para aquém dos limites de tolerância, não haverá atividade especial a ser considerada”.

O Supremo Tribunal Federal também já se debruçou sobre o assunto, no julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 664.335, julgado em 04/12/2014, ocasião em que firmou duas teses de repercussão geral. A primeira tese objetiva que se firmou foi: “o direito à aposentadoria especial pressupõe a efetiva exposição do trabalhador a agente nocivo à sua saúde, de modo que, se o EPI for realmente capaz de neutralizar a nocividade não haverá respaldo constitucional à aposentadoria especial.” Ao avaliar o agente nocivo ruído, foi firmada uma segunda tese: “na hipótese de exposição do trabalhador a ruído acima dos limites legais de tolerância, a declaração do empregador, no âmbito do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), no sentido da eficácia do Equipamento de Proteção Individual - EPI, não descaracteriza o tempo de serviço especial para aposentadoria.”

Neste julgamento, o STF “admitiu em abstrato a tese de que o EPI realmente eficaz afastará a concessão da aposentadoria especial”. Contudo, em se tratando de ruído, “por não admitir a eficácia real do EPI (tema cientificamente controverso), o seu uso não irá descaracterizar o tempo especial prestado” (Amado, 2024, p. 501)

Esse segundo entendimento é o mesmo adotado pela súmula 09 da TNU, que estabelece que “o uso de Equipamento de Proteção Individual (EPI), ainda que elimine a insalubridade, no caso de exposição a ruído, não descaracteriza o tempo de serviço especial prestado”.

Ressalta-se que o referido benefício possui carência de 180 contribuições mensais, conforme preconiza o inciso II do artigo 25 da Lei n. 8213/91.

O custeio da aposentadoria especial é feito exclusivamente pelo empregador, mediante o pagamento do SAT (que serve tanto para custear acidentes de trabalho quanto aposentadorias especiais), bem como de alíquotas extras, que recaem exclusivamente sobre o salário do empregado ou trabalhador avulso que labora sob condições que ensejam a concessão de aposentadoria especial, conforme estabelece o artigo 57, §§ 6º e 7º da Lei n. 8213, abaixo transcrito.

Art. 57, § 6º, Lei 8213/91. O benefício previsto neste artigo será financiado com os recursos provenientes da contribuição de que trata o inciso II do art. 22 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991, cujas alíquotas serão acrescidas de doze, nove ou seis pontos percentuais, conforme a atividade exercida pelo segurado a serviço da empresa permita a concessão de aposentadoria especial após quinze, vinte ou vinte e cinco anos de contribuição, respectivamente.

§ 7º O acréscimo de que trata o parágrafo anterior incide exclusivamente sobre a remuneração do segurado sujeito às condições especiais referidas no *caput*.

As alíquotas extras para o financiamento da aposentadoria especial, recebem o nome, pela doutrina de “adicional SAT”, e variam de acordo com o tempo mínimo de contribuição exigido para a aposentadoria especial. Assim, para as atividades insalubres, cujo tempo mínimo

de contribuição seja de 15 anos, a alíquota para o financiamento da aposentadoria especial será de 12%. Para as atividades cujo tempo mínimo de contribuição seja 20 anos, a alíquota é de 9%, e para aquelas cujo tempo mínimo de contribuição é de 25 anos, a alíquota é de 6%.

A Lei n. 8213/91 regulamentava a aposentadoria especial, até o advento da emenda constitucional n. 103/19, que passou a regulamentá-la de forma diversa, revogando tacitamente a lei. Nos termos do artigo 57 da lei 8213/91, “a aposentadoria especial será devida, uma vez cumprida a carência exigida nesta Lei, ao segurado que tiver trabalhado sujeito a condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física, durante 15 (quinze), 20 (vinte) ou 25 (vinte e cinco) anos, conforme dispuser a lei.”

Não havia a exigência de idade mínima para aposentadoria especial na lei previdenciária, bastava que o trabalhador cumprisse o tempo mínimo de contribuição na atividade insalubre, de forma permanente, que teria o direito de se aposentar. A relação dos agentes químicos, físicos, biológicos, e da associação desses agentes, considerados para fins de concessão de aposentadoria especial, é aquela constante do Anexo IV do Decreto 3048/99. O mesmo anexo estabelece o tempo de contribuição mínimo relativo a cada um dos agentes insalubres ali descritos.

A emenda constitucional n. 103/19, entretanto, modificou a sistemática para a concessão da aposentadoria especial, passando a exigir idade mínima para a sua concessão, o que consistiu em um retrocesso significativo na proteção social dos que laboram em atividades insalubres, de modo a não mais atingir o objetivo protetivo dessa “modalidade especial de aposentadoria”. Na verdade, a “aposentadoria especial” deixou de ser “especial”, porque o que ela tinha de especial, ou seja, o seu diferencial, era, justamente, permitir uma jubilação precoce, para promover a preservação da integridade física daqueles trabalhadores expostos a agentes prejudiciais à sua saúde. Agora, com o estabelecimento de idade mínima, a vantagem praticamente acabou, pois o trabalhador deverá se expor à atividade insalubre até completar a idade exigida em lei, extrapolando o limite do razoável tempo de exposição ao agente lesivo que seria considerado tolerável, o que desconstruiu a proteção social, priorizando a preservação do equilíbrio das contas da previdência em detrimento da proteção do ser humano que trabalha em atividades que prejudicam a sua saúde.

A reforma promovida pela emenda manteve o tempo de contribuição reduzido, mas exigiu uma idade mínima bastante elevada para a concessão dessa aposentadoria, muito próxima da regra geral, e sem diferenciações para homens e mulheres. O artigo 19 da EC n. 103/19 regulamenta a aposentadoria especial da seguinte forma:

Art. 19, § 1º, EC n. 103/19. Até que lei complementar disponha sobre a redução de idade mínima ou tempo de contribuição prevista nos §§ 1º e 8º do art. 201 da Constituição Federal, será concedida aposentadoria:

I - aos segurados que comprovem o exercício de atividades com efetiva exposição a agentes químicos, físicos e biológicos prejudiciais à saúde, ou associação desses agentes, vedada a caracterização por categoria profissional ou ocupação, durante, no mínimo, 15 (quinze), 20 (vinte) ou 25 (vinte e cinco) anos, nos termos do disposto nos arts. 57 e 58 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, quando cumpridos:

- a) 55 (cinquenta e cinco) anos de idade, quando se tratar de atividade especial de 15 (quinze) anos de contribuição;
- b) 58 (cinquenta e oito) anos de idade, quando se tratar de atividade especial de 20 (vinte) anos de contribuição; ou
- c) 60 (sessenta) anos de idade, quando se tratar de atividade especial de 25 (vinte e cinco) anos de contribuição;

§ 2º O valor das aposentadorias de que trata este artigo será apurado na forma da lei.

O constituinte reformador criou, no entanto, uma regra de transição para os segurados que já tivessem ingressado no Regime Geral de Previdência Social antes da entrada em vigor da EC n. 103/19, levando em conta o tempo reduzido de contribuição associado a um sistema de pontos, que representam o resultado da soma da idade com o tempo de contribuição, o que também representou um grande prejuízo, especialmente para as pessoas que começaram a trabalhar em atividades insalubres ainda muito jovens. Esta regra de transição está regulamentada no artigo 21, que assim dispõe:

Art. 21, EC n. 103/19. O segurado ou o servidor público federal que se tenha filiado ao Regime Geral de Previdência Social ou ingressado no serviço público em cargo efetivo até a data de entrada em vigor desta Emenda Constitucional cujas atividades tenham sido exercidas com efetiva exposição a agentes químicos, físicos e biológicos prejudiciais à saúde, ou associação desses agentes, vedada a caracterização por categoria profissional ou ocupação, desde que cumpridos, no caso do servidor, o tempo mínimo de 20 (vinte) anos de efetivo exercício no serviço público e de 5 (cinco) anos no cargo efetivo em que for concedida a aposentadoria, na forma dos arts. 57 e 58 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, poderão aposentar-se quando o total da soma resultante da sua idade e do tempo de contribuição e o tempo de efetiva exposição forem, respectivamente, de:

I - 66 (sessenta e seis) pontos e 15 (quinze) anos de efetiva exposição;

II - 76 (setenta e seis) pontos e 20 (vinte) anos de efetiva exposição; e

III - 86 (oitenta e seis) pontos e 25 (vinte e cinco) anos de efetiva exposição.

§ 1º A idade e o tempo de contribuição serão apurados em dias para o cálculo do somatório de pontos a que se refere o *caput*.

§ 2º O valor da aposentadoria de que trata este artigo será apurado na forma da lei.

No que concerne ao valor da aposentadoria especial, o artigo 67 do Decreto 3048/99, estabeleceu uma regra de cálculo extremamente prejudicial, que, praticamente iguala a aposentadoria especial às demais aposentadorias. Corresponderá a 60% do valor do salário de benefício (que corresponde à média aritmética de 100% dos salários de contribuição), quando completados 20 anos de tempo de contribuição, mais 2% para cada ano excedente, salvo para as aposentadorias especiais cujo tempo mínimo de contribuição seja de 15 anos, e para as

mulheres, pois, nesses casos, os 60% correspondem a 15 anos de tempo de contribuição, mais 2% para cada ano excedente.

Nos dois últimos casos (mulheres e aposentadoria especial com tempo mínimo de contribuição de 15 anos), de acordo com o § 5º do artigo 26 da EC n. 103/19, é possível que o salário de benefício extrapole o coeficiente de 100% do salário de benefício, caso o segurado ou a segurada tenha contribuído por mais de 35 anos, desde que o valor final do benefício concedido não extrapole o valor do teto do Regime Geral de Previdência Social.

Esta forma de cálculo é de uma perversidade indisfarçável, porque o segurado, para se aposentar com o tempo de contribuição que seria o ideal para ter a sua saúde protegida, pois está trabalhando exposto a agente insalubre, ficará com apenas 60% do valor do seu salário de benefício, com exceção dos casos em que o tempo mínimo de contribuição é de 25 anos, pois, quando cumprido esse período, se aposentaria com 70% do valor do salário de benefício. Caso queira se aposentar com um benefício melhor, precisará se expor à atividade prejudicial à sua saúde por um período maior do que a sua própria saúde é capaz de tolerar. O método de cálculo, no entanto, é somente mais um golpe em um benefício que já perdeu a função de existir, pois a exigência da idade mínima para aposentadoria especial já cumpriu o papel de desproteger o trabalhador que labora sujeito a atividades insalubres.

Outro grande retrocesso causado pela EC n. 103/19 foi a vedação da conversão do tempo de atividade sob condições especiais em tempo de atividade comum, que era garantida pelo artigo 57, § 5º da Lei n. 8213/91, quando o segurado trabalhasse parte da sua vida produtiva em atividade insalubre, e parte em atividade comum.

O artigo 25, § 2º da emenda constitucional 103, no entanto, estabeleceu o direito adquirido à conversão do tempo especial em comum para o período anterior à data de entrada em vigor da emenda, vedando a conversão para o tempo especial cumprido após a sua vigência.

Art. 25, § 2º, EC n. 103/19. Será reconhecida a conversão de tempo especial em comum, na forma prevista na Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, ao segurado do Regime Geral de Previdência Social que comprovar tempo de efetivo exercício de atividade sujeita a condições especiais que efetivamente prejudiquem a saúde, cumprido até a data de entrada em vigor desta Emenda Constitucional, **vedada a conversão para o tempo cumprido após esta data.** (grifos nossos)

Apesar dos inúmeros retrocessos que a aposentadoria especial sofreu, com o advento da reforma da previdência realizada pela EC n. 103/19, o que reduziu consideravelmente seu alcance e a proteção social por ela promovida, é inegável o nexo que este benefício apresenta com as condições insalubres em que o trabalho é prestado, resultando em inúmeros desdobramentos.

Outro nexos indiscutível que existe entre Direito do Trabalho e Direito Previdenciário diz respeito aos benefícios decorrentes da **maternidade**. A proteção à maternidade e à gestante estão expressamente previstas nas leis trabalhistas e previdenciárias, e intimamente interligadas.

A Constituição Federal, no artigo 7º, XVIII, garante aos trabalhadores urbanos e rurais a “licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias”. O artigo 201, por sua vez, dispõe que o Regime Geral de Previdência Social deverá atender, na forma lei, a “II - proteção à maternidade, especialmente à gestante”.

A gestante, ou a mulher que acabou de dar à luz uma criança, é uma trabalhadora que se encontra em uma condição de vulnerabilidade, que a torna temporariamente incapacitada para o trabalho. É um direito trabalhista desta mulher, o afastamento das suas atividades laborativas, enquanto se recupera do período puerperal, por meio da “licença-maternidade”, bem como, é um Direito Previdenciário da mesma, receber um benefício durante esse período de afastamento, que promova o seu sustento, que é o “salário-maternidade”.

Assim, a licença-maternidade (direito trabalhista) e o salário-maternidade (Direito Previdenciário), são direitos intimamente conectados, que estabelecem um forte nexos entre estes dois ramos do direito.

O salário-maternidade foi instituído pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, mas seu custo recaía sobre o empregador. Somente em 1974, com o advento da Lei n. 6.136, foi incluído entre as prestações da previdência social.

O prazo estabelecido para o exercício de ambos os direitos é o mesmo, 120 dias. O artigo 392 da CLT, o artigo 71 da Lei n. 8213/91 encontram-se em perfeita harmonia, no que concerne às regras de concessão do benefício, conforme se segue:

Art. 392, CLT. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste.

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.

Art. 71, Lei 8213/91. O salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social, durante 120 (cento e vinte) dias, com início no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade.

O salário-maternidade pode começar a ser pago dentre o 28º dia antecedente ao parto e a ocorrência deste, pelo período de 120 dias, podendo-se aumentar para mais duas semanas antes e duas após o parto, mediante atestado médico.

Havendo parto prematuro, será mantido o direito aos 120 dias de licença-maternidade e salário-maternidade previstos em lei.

A partir de 2002, a Lei n. 10.421 passou a conceder o direito à licença-maternidade também à empregada adotante, bem como a lei previdenciária garantiu o salário-maternidade à segurada adotante. No entanto, a referida lei estabeleceu restrições para a concessão da licença, e também do salário-maternidade, de modo que havia um escalonamento do tempo de duração desses direitos em relação à idade da criança adotada. Se a criança tivesse até um ano, o prazo seria de 120 dias, de um a quatro anos, seria de 60 dias, e, a partir de quatro até oito anos de idade, seria de 30 dias. Esse escalonamento trazia muito prejuízo à convivência inicial da adotante com os filhos adotivos acima de um ano, e também um tratamento discriminatório da adotante em relação à mãe biológica.

Essa regra foi revogada em 2009, igualando o período de licença-maternidade (e o pagamento do salário-maternidade) para filiação biológica e por adoção, e, em 2013, a Lei n. 12.873 estendeu a regra também para o homem adotante, incluindo, na CLT, o art. 392-C, estabelecendo que “aplica-se, no que couber, o disposto no art. 392-A e 392-B ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção”, bem como, mencionando expressamente, no artigo 71 da Lei 8213/91, o direito à percepção do salário-maternidade ao “segurado ou segurada” que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção.

A mesma lei, no entanto, vedou a concessão do benefício a mais de um segurado, decorrente do mesmo processo de adoção, ressalvado o pagamento do benefício também à mãe biológica. Dessa forma, em se tratando de adoção, tanto a mãe biológica quanto um dos adotantes (homem ou mulher) terão direitos aos benefícios (licença-maternidade e salário-maternidade), o que se veda é que, em se tratando de adoção conjunta, mais de um adotante receba o benefício.

Em 2017, a Lei n. 13.509 estendeu os benefícios também para a adoção de adolescentes, tornando a proteção social mais robusta.

Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 13.509, de 2017)

§ 4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã. (Incluído pela Lei nº 10.421, de 2002)

§ 5º A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada. (Incluído pela Lei nº 12.873, de 2013)

Art. 71-A. Ao segurado ou segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário-maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias. (Redação dada pela Lei nº 12.873, de 2013)

§ 1º O salário-maternidade de que trata este artigo será pago diretamente pela Previdência Social. (Redação dada pela Lei nº 12.873, de 2013)

§ 2º Ressalvado o pagamento do salário-maternidade à mãe biológica e o disposto no art. 71-B, não poderá ser concedido o benefício a mais de um segurado, decorrente do mesmo processo de adoção ou guarda, ainda que os cônjuges ou companheiros estejam submetidos a Regime Próprio de Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 12.873, de 2013)

De acordo com o art. 392-B, da CLT, “em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono”, o que se aplica também ao adotante, inclusive se homem. Em consonância com o dispositivo trabalhista, a lei previdenciária, no caso de falecimento da segurada ou segurado que fizer jus ao recebimento do salário-maternidade estabelece o pagamento do benefício pelo tempo restante ao cônjuge ou companheiro sobrevivente que tenha a qualidade de segurado, exceto no caso do falecimento do filho ou de seu abandono.

O benefício do cônjuge ou companheiro sobrevivente, no entanto, não será pago pelo empregador, mas diretamente pela previdência social, desde que requerido até o último dia do prazo previsto para o término do salário-maternidade originário, e será calculado sobre a remuneração integral do empregado.

Art. 71-B, Lei 8213/91. No caso de falecimento da segurada ou segurado que fizer jus ao recebimento do salário-maternidade, o benefício será pago, por todo o período ou pelo tempo restante a que teria direito, ao cônjuge ou companheiro sobrevivente que tenha a qualidade de segurado, exceto no caso do falecimento do filho ou de seu abandono, observadas as normas aplicáveis ao salário-maternidade.

§ 1º O pagamento do benefício de que trata o caput deverá ser requerido até o último dia do prazo previsto para o término do salário-maternidade originário.

§ 2º O benefício de que trata o caput será pago diretamente pela Previdência Social durante o período entre a data do óbito e o último dia do término do salário-maternidade originário e será calculado sobre:

I - a remuneração integral, para o empregado e trabalhador avulso;

Durante o período de licença-maternidade, a mulher (ou o homem, quando for o caso) terá direito ao salário integral, bem como os direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava. Quando o salário for variável, deverá ser calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho. (art. 393, CLT)

Sendo assim, o salário-maternidade é um benefício previdenciário que não é calculado com base no salário de benefício (art. 28, Lei n. 8213/91), pois este benefício, para a segurada

empregada ou trabalhadora avulsa (hoje também aplicável ao segurado), consistirá numa renda mensal igual a sua remuneração integral (art. 72, Lei 8213/91).

Em se tratando de empregada (ou empregado), cabe à empresa pagar o salário-maternidade devido, efetivando-se a compensação, quando do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal (art. 72, § 1º, Lei 8213/91).

Art. 248, CF. Os benefícios pagos, a qualquer título, pelo órgão responsável pelo regime geral de previdência social, ainda que à conta do Tesouro Nacional, e os não sujeitos ao limite máximo de valor fixado para os benefícios concedidos por esse regime observarão os limites fixados no art. 37, XI (Incluído pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998).

Dessa forma, a empresa deverá pagar o salário integral à empregada (ou empregado), sem qualquer perda (incluindo benefícios e demais vantagens), e realizar a compensação quando for recolher as suas contribuições previdenciárias patronais, observando o limite disposto no artigo 248 da Constituição Federal, que faz uma remissão expressa ao art. 37, XI, que dispõe sobre o teto remuneratório do funcionalismo público.

Em se tratando de salário-maternidade, a previdência social arca com o valor do benefício até o teto do funcionalismo público (corresponde à remuneração dos ministros do STF). No entanto, se o salário da empregada (ou empregado) superar esse valor, a complementação do que faltar ficará sob responsabilidade da empresa.

A percepção do salário-maternidade, inclusive aquele concedido de forma remanescente ao cônjuge ou companheiro sobrevivente, em caso de morte da segurada ou segurado que fazia jus ao salário-maternidade (previsto no art. 71-B da Lei n. 8213/91), está condicionada ao afastamento do segurado do trabalho ou da atividade desempenhada, sob pena de suspensão do benefício (art. 71-C, Lei n. 8213/91).

Nos casos de empregadas que exerçam atividades prejudiciais à saúde, estas deverão ficar afastadas daquelas consideradas insalubres em qualquer grau, enquanto durar a gestação e a lactação, sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, de acordo como art. 394-A da Lei n. 8213/91. Nestes casos, de acordo com o § 2º do mesmo artigo, “cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço”.

Entretanto, o § 3º do art. 394-A estabelece que quando não for possível que a gestante ou a lactante exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.

A reforma trabalhista, perpetrada pela Lei n. 13.467/17, tentou reduzir a proteção trabalhista da gestante e lactante que laboram em atividade insalubre, estabelecendo, no artigo 394-A, que as gestantes que laborassem em atividades cujo grau de insalubridade fosse médio ou mínimo, bem como as lactantes que trabalhassem em atividade insalubre de qualquer grau, somente seriam afastadas de suas atividades quando apresentassem atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomendasse o afastamento; caso contrário, não seriam afastadas de suas atividades. Estas disposições exigindo atestado médico para o afastamento, no entanto, foram julgadas inconstitucionais pelo STF no julgamento da ação direta de inconstitucionalidade 5938, julgada em 11/11/2019, de modo que, depois dessa decisão, a proteção social foi restituída e as mulheres gestantes e lactantes devem ser afastadas de qualquer atividade insalubre enquanto permanecerem nessas condições.

O prazo de 120 dias previsto na CLT e na legislação poderá ser acrescido de mais 60 dias (chegando a 180 dias), mediante pedido exposto da segurada, se a empresa for adepta do programa “empresa cidadã”, nos termos do artigo 1º, I, da Lei n. 11.770/08.

O § 1º, I, do artigo 1º da referida lei estabelece a prorrogação da licença maternidade será garantida à empregada da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que a requeira até o final do primeiro mês após o parto, e será concedida imediatamente após a fruição dos 120 dias de licença-maternidade garantidos pela Constituição Federal, e o § 2º do mesmo artigo prescreve que “a prorrogação será garantida, na mesma proporção, à empregada e ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança”.

De forma bastante interessante e democrática, em 2022, foram incluídos os §§ 3º e 4º ao artigo 1º da Lei n. 11.770/08, primeiramente, por medida provisória, que posteriormente foi convertida na Lei n. 14.457/22. Os referidos parágrafos tratam da possibilidade de compartilhamento do período de prorrogação da licença-maternidade por ambos os genitores da criança, ou pais adotantes, desde que ambos sejam empregados de pessoa jurídica aderente ao Programa e que a decisão seja adotada conjuntamente, na forma estabelecida em regulamento (§ 3º). De acordo com o § 4º, “na hipótese prevista no § 3º deste artigo, a prorrogação poderá ser usufruída pelo empregado da pessoa jurídica que aderir ao Programa somente após o término da licença-maternidade, desde que seja requerida com 30 (trinta) dias de antecedência”.

Também de forma inédita, a Lei n. 14.457/22, incluiu o art. 1º-A na Lei n. 11.770/08, que autorizou a empresa participante do Programa Empresa Cidadã a substituir o período de prorrogação da licença-maternidade de 60 dias pela redução de jornada de trabalho em 50% (cinquenta por cento) pelo período de 120 (cento e vinte) dias. Para que essa substituição seja feita, devem ser preenchidos os seguintes requisitos (art. 1º-A, § 1º): I - pagamento integral do salário à empregada ou ao empregado pelo período de 120 (cento e vinte) dias; e II - acordo individual firmado entre o empregador e a empregada ou o empregado interessados em adotar a medida. Essa substituição também pode ser compartilhada pelos pais da criança, nos termos do § 3º do artigo 1º da mesma lei.

Ademais, de acordo com o art. 3º, I, da Lei n. 11.770/08, durante o período de prorrogação da licença-maternidade, a empregada terá direito à remuneração integral, nos mesmos moldes devidos no período de percepção do salário-maternidade pago pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS).

Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a CLT, no artigo 395, garante à mulher o direito a um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento. Este dispositivo trabalhista é complementado pela norma do artigo 93, § 5º do Decreto 3048/99, que garante o direito ao salário-maternidade pelo período de duas semanas, em caso de aborto não criminoso, comprovado mediante atestado médico.

O conceito de morte fetal é estabelecido pela resolução n. 1.779/05 do Conselho Federal de Medicina. Considera-se morte fetal, quando a gestação tiver duração igual ou superior a 20 semanas ou o feto tiver peso corporal igual ou superior a 500 (quinhentos) gramas e/ou estatura igual ou superior a 25 cm. Nestes casos, os médicos que prestaram assistência à mãe ficam obrigados a fornecer a Declaração de Óbito do feto. Quando o feto morre antes de completar estes requisitos, considera-se aborto, e não há a necessidade de emissão da Declaração de Óbito.

Quando se trata de morte fetal (natimorto), a mãe fará jus à licença-maternidade, pelo período completo (120 dias). A concessão da licença-maternidade e o respectivo pagamento do salário-maternidade não está condicionada ao nascimento com vida do feto.

Por outro lado, se o feto ainda não completou os requisitos para que seja declarada a morte fetal, sua morte será considerada um aborto, e a mulher terá direito a duas semanas de licença-maternidade, com o respectivo pagamento de salário-maternidade.

O benefício do salário-maternidade, quando se trata de empregada, trabalhadora avulsa e doméstica, não tem período de carência, nos termos do art. 26, V da Lei n. 8213/91. Assim, se a mulher começa a trabalhar já em uma etapa avançada de gestação, fará jus ao benefício (e

também à correspondente licença-maternidade), independentemente de ter pago qualquer número mínimo de contribuições à previdência.

Questão interessante e polêmica diz respeito ao salário-maternidade ser ou não considerado salário de contribuição, para fins de recolhimento de contribuições previdenciárias, tanto do segurado como patronais.

A Lei n. 8.212/91, considerou o benefício do salário-maternidade, como salário de contribuição para a empregada e para o empregador, como forma de aumentar a arrecadação da previdência. Está expressamente previsto no art. 28, § 2º desta lei que “o salário-maternidade é considerado salário-de-contribuição”. Ademais, o § 9º, “a”, do mesmo artigo reafirma o que já foi expresso no § 2º, dispondo que “§ 9º. Não integram o salário-de-contribuição para os fins desta Lei, exclusivamente: a) os benefícios da previdência social, nos termos e limites legais, **salvo o salário-maternidade.**” (grifos nossos)

Essa dupla menção ao salário-maternidade, no mesmo artigo, afirmando a sua natureza de salário de contribuição, não deixou dúvidas sobre a intenção do legislador, de cobrar contribuições previdenciárias sobre o benefício. No entanto, o assunto já foi discutido pela jurisprudência do STJ e do STF.

O STJ chancelou o entendimento da lei, e de uma forma duvidosa e distorcida, tentou justificar que o salário-maternidade tinha natureza salarial, por ser um “ganho habitual”. Ademais, justificou que “no âmbito infraconstitucional, o art. 22, I, da Lei 8.212/1991 prescreve que a contribuição a cargo da empresa, destinada à Seguridade Social incide ‘sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título [...] destinadas a retribuir o trabalho’ [...]”. Concluiu afirmando que “posto isso, deve-se observar que o salário-maternidade, para efeitos tributários, tem natureza salarial, e a transferência do encargo à Previdência Social (pela Lei 6.136/1974) não tem o condão de mudar sua natureza” (AgRg no REsp: 1464256 PR, Data de Julgamento: 21/10/2014)

Esta jurisprudência, que faz parte do Informativo n. 536 do STJ, não foi nada convincente ao comparar o salário-maternidade com uma remuneração “destinada a retribuir o trabalho”, ou “um ganho habitual”, mesmo porque o segurado que está de licença-maternidade não trabalha, mas serviu para cancelar o entendimento legal, que continuou válido até que a questão fosse, finalmente, apreciada pelo STF.

Em 05/08/2020, o Supremo Tribunal Federal julgou o mérito da questão constitucional suscitada no Leading Case RE 576967, do respectivo tema 72, em que se discutiu, “à luz do art. 195, caput e §4º; e 154, I, da Constituição Federal, a constitucionalidade, ou não, da inclusão do valor referente ao salário-maternidade na base de cálculo da Contribuição Previdenciária

incidente sobre a remuneração (art. 28, § 2º, I da Lei nº 8.212/91 e art. 214, §§ 2º e 9º, I, do Decreto nº 3.048/99)”.

No referido julgamento, venceu o voto do relator, ministro Luís Roberto Barroso, que foi proferido em sentido diametralmente oposto à jurisprudência do STJ, nos seguintes termos:

O salário maternidade é prestação previdenciária paga pela Previdência Social à segurada durante os cento e vinte dias em que permanece afastada do trabalho em decorrência da licença maternidade (art. 71 da Lei nº 8.213/91), possuindo, como já analisado, **caráter de benefício previdenciário**. Assim, **por não se tratar de contraprestação pelo trabalho ou de retribuição paga diretamente pelo empregador ao empregado em razão do contrato de trabalho, não se adequa ao conceito de folha de salários, e, por consequência, não compõe a base de cálculo da contribuição social a cargo do empregador**, uma vez que a prestação não está inserida nas materialidades econômicas expostas no art. 195, I, a, da Constituição da República. (RE 576967, STF) (grifos nossos)

A tese de repercussão geral firmada no RE 576967 do STF foi: “É inconstitucional a incidência de contribuição previdenciária a cargo do empregador sobre o benefício previdenciário salário-maternidade”.

Verifica-se que a questão levada ao STF não discutiu a incidência da contribuição a cargo da segurada (ou do segurado) sobre o benefício do salário-maternidade. Como a segurada não tem nenhuma perda salarial quando recebe o salário-maternidade, bem como todos os seus direitos e vantagens são preservados durante o recebimento do benefício, entende-se que não haveria nenhum prejuízo para a segurada, o que justificaria a incidência da contribuição sobre o seu benefício, que é equiparado à sua remuneração. Assim, incide contribuição previdenciária a cargo da segurada sobre o salário-maternidade, mas não incide contribuição a cargo do empregador.

O último nexos entre Direito do Trabalho e previdenciário que será aqui discutido, diz respeito à obrigatoriedade de **participação de trabalhadores em órgãos colegiados** que decidam questões pertinentes à previdência social.

É evidente que há um grande interesse dos trabalhadores em participar das decisões que envolvam a previdência social, pois são eles os principais destinatários da proteção previdenciária. Este interesse, obviamente também se estende aos empregadores, uma vez que a maior fatia de contribuições para a previdência é paga por eles. Por isso, a Constituição Federal assegura a ambos a participação nos colegiados dos órgãos públicos que resolvam sobre questões relacionadas à previdência, e, de forma ainda mais ampla, à seguridade social, o que se observa da leitura do artigo 10 e do artigo 194, parágrafo único, VII.

O art. 10 está inserido dentre os direitos dos trabalhadores, previstos na Constituição, e estabelece que “é assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados

dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação”. Já o artigo 194, está dentro do capítulo da seguridade social, e o seu parágrafo único estabelece os objetivos da seguridade social, que são tratados pela doutrina como verdadeiros princípios. O inciso VII, com redação dada pela emenda constitucional n. 20, de 1998, prescreve o princípio conhecido como “gestão quadripartite”, afirmando ser um objetivo da seguridade social o “caráter democrático e descentralizado da administração, mediante gestão quadripartite, com participação dos trabalhadores, dos empregadores, dos aposentados e do Governo nos órgãos colegiados”.

Os nexos entre Direito do Trabalho e previdenciário, certamente são ainda mais profundos do que os que foram aqui ressaltados, porém, aqueles que foram aqui abordados “saltam aos olhos”, devido à grande interconexão que estabelecem entre os dois ramos do direito em análise.

Na verdade, toda a previdência é voltada para a proteção do trabalhador, em diversos aspectos, e também dos seus dependentes. O trabalhador tem o dever de contribuir para a previdência, assim como o empregador, e a previdência, por outro lado, tem o dever de proteger o trabalhador em situação de incapacidade laborativa.

No entanto, a proteção trabalhista e previdenciária tem limites e falhas, e muitas vezes acabam sendo complementadas pelas demais áreas da seguridade social, como a assistência social e a saúde pública. A proteção social, especialmente aquela promovida por meio do Direito do Trabalho e do Direito Previdenciário, tem sido alvos constantes de enfraquecimento deliberado, o que vem sendo realizado por meio de inúmeras reformas que vêm atingindo alguns núcleos essenciais destes direitos, conforme será abordado no tópico a seguir.

## **4.2 Conteúdo das reformas constitucionais e legislativas em matéria trabalhista e previdenciária**

O Direito do Trabalho e o Direito Previdenciário, apesar de serem ramos jurídicos bastante novos no Brasil, já passaram por diversos momentos de fortalecimento e de enfraquecimento, que foram muito influenciados por crises econômicas e por políticas e ideologias de governo.

Estes direitos começaram a se fortalecer há cerca de um século, e nesse período já passaram por altos e baixos, e sofreram diversas reformas.

É necessário, no entanto, fazermos alguns recortes. Não há, de forma alguma, a pretensão de se discorrer sobre todas as reformas trabalhistas e previdenciárias ocorridas no

país desde o surgimento destes direitos, mas sim, trazer à tona temas atuais, que promoveram recentes enfraquecimentos nestas áreas.

Tomaremos por base a Constituição Federal de 1988, que trouxe importantes inovações na área da seguridade social, e que estabeleceu o mais extenso rol de direitos trabalhistas, dentre todas as demais. A Constituição estabeleceu uma base sólida de proteção social, mas que tem sido flexibilizada por meio de uma série de emendas constitucionais, que provocaram profundas reformas, especialmente na previdência social.

Por outro lado, no que concerne aos direitos constitucionais dos trabalhadores, o rol está praticamente intacto desde a edição da Constituição, com pouquíssimas alterações, exceto no que diz respeito aos direitos dos empregados domésticos, que alcançaram uma melhoria altamente significativa com o advento da emenda constitucional n. 72, de 2013.

No entanto, a legislação trabalhista não teve a mesma sorte da Constituição, pois já foi alvo de inúmeras reformas após a CF de 88, com alguns ganhos importantes, mas com muitas perdas de direitos também.

Nosso estudo está focado, principalmente, nas reformas ocorridas a partir do ano de 2017, mas algumas alterações pontuais, ocorridas em períodos anteriores, que sejam relevantes para esta pesquisa, também serão abordadas. Iniciaremos a nossa abordagem pelas reformas trabalhistas.

#### **4.2.1 Reformas Trabalhistas**

Quando se fala em “reforma trabalhista”, toda a classe jurídica imediatamente faz uma associação com a Lei n. 13.467/17, pois foi a lei que promoveu a maior reforma de todos os tempos na CLT, fazendo “estremecer” inclusive a própria base principiológica do Direito do Trabalho.

Entretanto, cabe esclarecer que esta lei não foi a única a estabelecer rearranjos nas relações de trabalho nos últimos anos, ao contrário, ela está inserida em um movimento muito mais amplo, que resultou em inúmeras reformas, cujo processo ainda está em andamento. Entretanto, pela consagração do termo “reforma trabalhista”, em referência à Lei n. 13.457/17, quando o termo reforma ou reforma trabalhista for aqui mencionado nos singular, entenda-se que está a se referir à mencionada lei.

Nosso objetivo, com esse tópico, não é abordar detalhadamente todos os aspectos que envolveram as reformas trabalhistas, mas apenas aqueles de maior relevância, em relação ao enfraquecimento da proteção social.

Começaremos falando sobre as hipóteses em que haja a possibilidade de que o empregador pague ao empregado um **salário inferior ao mínimo legal**.

Desde 2001, foi incluído, na CLT, pela Medida Provisória nº 2.164-41, o art. 58-A, que passou a prever a *jornada em regime de tempo parcial*. A partir do referido dispositivo, ficou expressamente consignado, em lei, a possibilidade de contratação de empregados para trabalhar em jornada inferior à constitucionalmente prevista, de oito horas diárias e 44 semanais. O § 1º deste artigo, trouxe a previsão de pagamento do salário proporcional à jornada, tendo por referência o salário dos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral. Assim, os trabalhadores que cumprem jornada reduzida, terão salário também proporcionalmente reduzido. A Lei n. 13.467/17 modificou as regras da jornada em regime de tempo parcial, porém a redação do § 1º do artigo 58-A não foi alterada, persistindo a regra do pagamento do salário proporcional à jornada.

Em 2015, no julgamento do Recurso Extraordinário (RE) 565621 - CE, o STF foi instado a se manifestar sobre a possibilidade dos empregados que laboram em jornada reduzida, receberem salário inferior ao mínimo previsto em lei, ocasião em que firmou entendimento no sentido de que o salário mínimo é fixado com base na jornada normal de trabalho estabelecida pela Constituição Federal (8 horas diárias e 44 semanais). Assim, se a jornada de trabalho do empregado for menor do que a estipulada pela Constituição, é cabível o pagamento do salário-mínimo proporcional ao tempo de trabalho por ele executado.

No entanto, no mesmo julgamento, o STF reafirmou a jurisprudência já construída em outras oportunidades, de que, em se tratando de servidor público, ainda que cumpra jornada reduzida, sua remuneração total não poderá ser inferior ao salário mínimo. Essa jurisprudência foi posteriormente confirmada no julgamento do tema 900 do STF, no julgamento do RE 964.659 – RS, em 08/08/2022.

No ano seguinte ao julgamento do STF, a Orientação Jurisprudencial n. 358, da Primeira Sessão de Dissídios Individuais, do TST, foi alterada (em 16/02/16), para incluir o entendimento do STF quanto à possibilidade de pagamento inferior ao salário mínimo em caso de jornada reduzida, passando a ter a seguinte redação:

OJ 358, SDI-1, TST. SALÁRIO MÍNIMO E PISO SALARIAL PROPORCIONAL À JORNADA REDUZIDA. EMPREGADO. SERVIDOR PÚBLICO (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 16.02.2016) - Res. 202/2016, DEJT divulgado em 19, 22 e 23.02.2016

I - Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado.

II – Na Administração Pública direta, autárquica e fundacional não é válida remuneração de empregado público inferior ao salário mínimo, ainda que cumpra jornada de trabalho reduzida. Precedentes do Supremo Tribunal Federal.

A Lei n. 13.467/17 acrescentou uma modalidade de contrato de trabalho flexível, com regras altamente precárias para o trabalhador, que é o *contrato de trabalho intermitente*, previsto no artigo 443, § 3º e no artigo 452-A, ambos da CLT. Este contrato, que pode ser utilizado para qualquer tipo de atividade, do empregado e do empregador (exceto para os aeronautas, por expressa previsão legal), autoriza o empregador a contratar o trabalhador para uma prestação de serviços, com subordinação, porém não contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses.

Por essa modalidade de contrato, o trabalhador (que nem precisará ser convocado para trabalhar), poderá ser contratado para trabalhar até por apenas algumas horas, em um mês (ou nenhuma), e, nesses casos, receberá também de forma proporcional ao período trabalhado, levando-se em consideração 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.

O trabalhador contratado pela modalidade intermitente, poderá receber quantias remuneratórias bem inferiores ao salário mínimo, quando contratado por apenas algumas horas ou poucos dias, como também poderá ficar meses sem ser convocado para prestar serviços, e, nessa situação, ficar todo esse tempo sem receber qualquer remuneração.

Estas modalidades de precarização do trabalho permitem que o empregado receba menos do que um salário mínimo mensal, o que compromete o sustento do trabalhador e da sua família, enfraquecendo consideravelmente a proteção trabalhista.

Outro aspecto das reformas trabalhistas que enfraqueceu a proteção do Direito do Trabalho, este, especialmente perseguido pela Lei n. 13.467/17, foi a **mitigação do tempo à disposição** no contexto da relação de emprego.

A grande lei da “reforma trabalhista”, incluiu o § 2º ao artigo 4º da CLT, deixando de considerar como tempo à disposição do empregador, e não se computando como período extraordinário, o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de tolerância de cinco minutos na entrada e na saída do trabalho, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras: práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividades

de relacionamento social, higiene pessoal e troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

Esse dispositivo contrariou o entendimento consolidado pelo TST na Súmula n. 366, que considerava como tempo extraordinário a totalidade do tempo que excedesse os limites de tolerância de 5 minutos para o registro de ponto, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual, como troca de uniforme, lanche, higiene pessoal, etc., tornando a súmula ultrapassada no ponto em que contraria a lei.

*Súmula nº 366 do TST. CARTÃO DE PONTO. REGISTRO. HORAS EXTRAS. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO (nova redação) - Res. 197/2015 - DEJT divulgado em 14, 15 e 18.05.2015*

Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, pois configurado tempo à disposição do empregador, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal, etc.).

Outra mitigação do tempo à disposição diz respeito ao fim das “horas *in itinere*”. Em 2001, a Lei n. 10.243 incluiu o § 2º ao artigo 58 da CLT, considerando uma hipótese em que o tempo de trajeto deveria ser considerado como tempo à disposição. A regra geral era que o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não seria computado na jornada de trabalho. No entanto, o referido dispositivo trouxe uma exceção: seria considerado como tempo à disposição, o tempo de trajeto quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecesse a condução, que ficou conhecido como horas *in itinere* ou jornada *in itinere*.

A Lei n. 13.467/17, contudo, modificou a redação do dispositivo legal, não contemplando mais as horas *in itinere*, que deixaram de ter previsão legal. A redação atual do § 2º do artigo 58 estabelece que o tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, e, assim, não será considerado tempo à disposição do empregador.

O legislador reformador não teve a intenção apenas de acabar com as horas *in itinere*, mas também com um entendimento sumulado do TST, consubstanciado na Súmula nº 429, que considerava, como tempo à disposição do empregador, o tempo necessário ao deslocamento do empregado entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que superasse o limite de 10 (dez) minutos diários. A nova redação do § 2º do artigo 58 da CLT, ao estabelecer que a jornada

de trabalho só se inicia quando o trabalhador alcançar o seu “efetivo posto de trabalho”, procura desconsiderar como tempo à disposição, além do tempo de deslocamento da residência do empregado até a empresa, por qualquer meio, sem nenhuma ressalva, também o tempo de deslocamento interno na empresa, depois que o empregado passa da portaria e adentra nas dependências da empresa, mesmo quando a empresa é excessivamente grande, a ponto do trabalhador demorar mais de dez minutos de deslocamento interno por dia de trabalho.

Outra afronta da reforma trabalhista aos direitos constituídos, com o intuito deliberado de enfraquecer a proteção do empregado e reduzir os custos trabalhistas para o empregador, foi a **redução das verbas de natureza salarial**.

De forma deliberada e afrontando os conceitos enraizados na CLT sobre remuneração e salário, a Lei n. 13.467/17 simplesmente ignorou a natureza jurídica de algumas verbas trabalhistas, desconsiderando o caráter de habitualidade e de contraprestação pelo trabalho prestado, e passou a tratá-las como verbas indenizatórias, meramente com o intuito de reduzir os custos para o empregador, o que, indubitavelmente, reduziu a proteção trabalhista do empregado.

Dessa forma, foram modificadas as redações dos §§ 1º e 2º do artigo 457 da CLT, que tratam das verbas de natureza salarial, e das verbas indenizatórias ou desprovidas de natureza salarial, respectivamente.

Antes da reforma trabalhista (Lei n. 13.467/17), integravam o salário, de acordo com o § 1º do artigo 467 da CLT, não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador. Note-se que as gratificações ajustadas, os abonos e as diárias para viagens possuíam natureza salarial.

Por outro lado, o § 2º do mesmo artigo tratava das verbas sem natureza salarial, e trazia um rol bastante suscinto, cuja redação anterior à reforma era: “§ 2º - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado.”

A reforma promovida pela Lei n. 13.467/17 inverteu a proporção de verbas salariais e não-salariais, de modo que, agora, o rol de verbas salariais passou a ser significativamente menor do que o das verbas não-salariais. O § 1º do artigo 457 passou a prever que apenas integram o salário “a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador”. Apesar de não estar expressamente consignado no referido dispositivo, pela leitura sistemática da CLT, depreende-se que os adicionais salariais também têm natureza salarial, sendo considerados “salário-condição”.

De maneira oposta, as verbas constantes do § 2º do artigo 457 foram significativamente ampliadas, pois passou a contemplar, como verbas não-salariais, “as importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos”. O dispositivo legal reforça que essas importâncias não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e *não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário*.

Importante ressaltar a inconstitucionalidade do referido dispositivo, por colidir frontalmente com o § 11 do artigo 201 da CF, que dispõe expressamente que “os ganhos habituais do empregado, a qualquer título, serão incorporados ao salário para efeito de contribuição previdenciária e consequente repercussão em benefícios, nos casos e na forma da lei.”

A reforma trabalhista, ao retirar a natureza salarial de diversas verbas, deliberadamente optou por reduzir a proteção do trabalhador de forma a minimizar os custos empresariais, precarizando as relações de trabalho. Cabe ao intérprete da norma identificar as tentativas de fraudes por parte dos empregadores, que, ao mudar o título da parcela que se paga, de acordo com a CLT, também muda sua natureza jurídica. No entanto, essa prática é expressamente vedada pela Constituição (art. 201, § 11), pois, se a referida verba representa um ganho, não importa o título que a ela se atribua, terá natureza salarial.

Outro ponto que também foi bastante afetado pela Lei n. 13.467/17, e ainda no intuito de reduzir as verbas salariais, diz respeito às **horas extras**. Naturalmente, tendo estas verbas, natureza salarial, encarecem os custos operacionais por gerarem reflexos em outras verbas trabalhistas.

Antes da reforma, o § 4º do artigo 71 da CLT, incluído pela Lei nº 8.923/94, estabelecia que, quando o intervalo para repouso e alimentação não fosse concedido pelo empregador, este ficaria obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

O TST, por meio da Súmula nº 437, conferiu uma interpretação ao § 4º do artigo 71 da CLT totalmente favorável ao empregado, de modo que, após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implicava o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração, atribuindo expressamente a essa verba, a natureza salarial, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

Com a reforma trabalhista, a lei deixou claro que o empregador deverá pagar apenas os minutos referentes ao período suprimido no intervalo intrajornada (e não mais o período total, como preconizava a súmula 437 do TST), com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal de trabalho, porém, com natureza indenizatória, e não salarial. Com essa mudança, passou-se de uma situação de proteção extrema para uma desproteção que extrapolou o limite do razoável, com o intuito indisfarçável de reduzir os custos do empregado para o empregador, retirando os reflexos salariais da referida verba.

Outro prejuízo que o empregado sofreu, em relação ao horas extras, foi decorrente da ampliação das hipóteses de instituição de bancos de horas, sem a necessidade de negociação coletiva. A Lei n. 13.467/17 incluiu no artigo 59 da CLT, o § 5º, que permitiu que o banco de horas seja pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses, e o § 6º, que instituiu o regime de compensação de jornada mensal, autorizando que este seja estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito.

Quando o empregado está sujeito ao regime de banco de horas, ele não tem direito a receber o adicional pelo trabalho extraordinário, pois irá compensar as horas trabalhadas em excesso em um momento posterior, a critério do empregador, o que reduz a remuneração do trabalhador, precarizando a valorização do serviço prestado e beneficiando a classe patronal.

A Lei n. 13.467/17, também estabeleceu situações que **afastam o vínculo de emprego**. Incluiu na CLT o Art. 442-B, que estabelece que “a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.”

Da mesma forma, a Lei nº 14.647, de 2023, estabeleceu mais um excludente da relação de emprego, ao inserir o § 2º do artigo 442, que estabelece que não existe vínculo empregatício entre entidades religiosas de qualquer denominação ou natureza ou instituições de ensino vocacional e ministros de confissão religiosa, membros de instituto de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa, ou quaisquer outros que a eles se equiparem, ainda que se dediquem parcial ou integralmente a atividades ligadas à administração da entidade ou instituição a que estejam vinculados ou estejam em formação ou treinamento.

Excluiu, portanto, qualquer possibilidade de estabelecimento de vínculo de emprego entre os templos religiosos e seus ministros confessionais ou a estes equiparados, ainda que exerçam concomitante outras funções, inclusive de natureza administrativa. Se houver desvirtuamento da finalidade religiosa e voluntária, entretanto, a regra do § 2º do artigo 442 não se aplica (art. 442, § 3º).

A reforma trabalhista também afetou em cheio os **sindicatos**, mexendo com a base da estrutura sindical.

O sindicato é o principal instrumento de democracia dos trabalhadores, por meio do qual busca-se melhorias das condições de trabalho, o que é um papel fundamental das negociações coletivas e também do “espírito cívico” que o sindicato desperta nos trabalhadores, de forma ampla, pois o sindicato é um meio pelo qual os trabalhadores tomam consciência dos seus direitos e deveres, e, promovendo uma ação conjunta, por ser um ente coletivo, anulam a hipossuficiência do trabalhador individual, e têm força para promover a melhoria de sua condição social.

A lei n. 13.467/17, de forma deliberada, enfraqueceu os sindicatos, retirando-lhes o principal meio de sustento, e, ao mesmo tempo, atribuiu-lhe muito poder para negociar, ampliando significativamente as hipóteses de prevalência do negociado sobre o legislado, ainda que seja para piorar as condições de trabalho.

Dessa maneira, sindicatos enfraquecidos tendem a sucumbir diante das exigências patronais (singularmente ou por meio de suas entidades coletivas), retirando direitos dos trabalhadores e reduzindo a sua participação dentro do processo democrático.

Sindicatos fortes e atuantes têm grande importância na proteção social dos trabalhadores, não somente por meio de negociações coletivas, mas pelo exercício da democracia popular, por promoverem movimentos sociais que resultam em mudanças legislativas. Também são mais bem sucedidos nos movimentos grevistas, têm voz nas audiências públicas em questões que discutem direitos dos trabalhadores, têm o poder de participar do controle da constitucionalidade das leis que governam os interesses dos trabalhadores, forjam líderes que transbordam para os partidos políticos e chegam ao poder, situação em que poderão, de forma direta, defender os direitos trabalhistas, por intermédio das leis.

A promoção da defesa dos trabalhadores pelos sindicatos é muito ampla, de modo que a Constituição Federal estabelece uma ampla gama de direitos/deveres dos sindicatos, como os que se seguem: cabe aos sindicatos a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas (art. 8º, III, CF); é obrigatória a participação dos sindicatos dos trabalhadores nas negociações coletivas de trabalho (art. 8º, VI, CF); os sindicatos são legitimados a impetrar mandado de segurança coletivo (art. 5º, LXX, “b”, CF); são partes legítimas para, na forma da lei, denunciar irregularidades ou ilegalidades perante o Tribunal de Contas da União (art. 74, § 2º, CF); têm legitimidade para propor ações diretas de inconstitucionalidade perante o STF (sindicatos de abrangência nacional - art. 103,

IX, CF), têm legitimidade para ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica (art. 114, § 2º, CF); possuem imunidade tributária em relação a impostos sobre o patrimônio, a renda e os serviços, relacionados com as finalidades essenciais (entidades sindicais dos trabalhadores, apenas) (art. 150, VI, “c” e § 4º, CF) .

O Direito do Trabalho surgiu, cresceu e se desenvolveu por meio do direito coletivo. As conquistas dos trabalhadores, desde a época da revolução industrial, foram frutos de muita luta por direitos, resistência contra os desmandos do capital, ameaças de subversão ao regime capitalista, dentre outros movimentos, nos quais a participação dos sindicatos sempre foi essencial. Pela importância dos sindicatos na proteção dos trabalhadores, a história demonstra que estes sempre são alvos de ataques por governos que pretendem reduzir a intensidade e o alcance da proteção trabalhista.

Dessa vez, o ataque aos sindicatos ocorreu pela fonte de custeio, sem que houvesse qualquer reforma sindical ou aviso prévio de que o tributo que os sustentava seria extinto, deixando muitos sindicatos em situação delicada, e vários fecharam as portas, enfraquecendo a proteção social. A reforma trabalhista tornou a contribuição sindical, que antes era obrigatória, facultativa, retirando-lhe a natureza tributária.

A Lei n. 13.567/17 modificou a redação dos artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da CLT, deixando, em todos esses artigos, muito clara a necessidade de autorização prévia e expressa dos trabalhadores (empregados, trabalhadores avulsos e profissionais liberais) para que as contribuições sindicais sejam descontadas do seu pagamento, pelo empregador ou tomador de serviços. O artigo 611-B, incluído pela mesma lei, reforçou que constitui objeto ilícito de acordo ou convenção coletiva de trabalho, suprimir ou reduzir a “liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho” (art. 611-B, XXVI).

Outra precarização de direitos promovida pela reforma trabalhista, em franco retrocesso às conquistas dos trabalhadores, e em total desrespeito ao ramo jurídico autônomo que constitui o Direito do Trabalho, foi a tentativa de retorno ao **direito civil**.

O artigo 8º da CLT sofreu modificações muito significativas com a Lei n. 13.467/17. Antes da reforma, o artigo 8º tinha um parágrafo único que estabelecia a possibilidade de aplicação subsidiária do “direito comum” ao Direito do Trabalho, desde que não houvesse incompatibilidade da norma civil a ser aplicada, com os princípios fundamentais do ramo especializado do direito, o que buscava preservar a autonomia principiológica do Direito do Trabalho.

Com a reforma trabalhista, este parágrafo único foi convertido em § 1º, e passou a prever, sem qualquer ressalva, que “o direito comum será fonte subsidiária do Direito do Trabalho”. A exigência da compatibilidade da norma civil a ser aplicada nas relações trabalhistas, com os princípios fundamentais do Direito do Trabalho, deixou de existir, o que demonstra um total descaso do legislador reformador com a proteção trabalhista, uma vez que o direito civil, como regra geral, parte de uma igualdade formal entre os contratantes.

Interessante notar que até mesmo o direito civil evoluiu muito depois da promulgação da Constituição Federal de 1988, no sentido de reconhecer a hipossuficiência de alguns contratantes, de modo que nem mesmo o “direito comum” aceita mais o conceito já superado de “autonomia da vontade”, já tendo, há muito, o substituído pelo conceito de “autonomia privada”, limitada pelos princípios da dignidade e da centralidade da pessoa humana e da função social da empresa, do contrato e da propriedade privada.

O § 3º do artigo 8º da CLT, incluído pela reforma trabalhista, aduz que, ao examinar uma convenção coletiva ou um acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho deverá analisar *exclusivamente* a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 do Código Civil, e balizará sua atuação pelo princípio da *intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva*.

A norma veda a análise do mérito da negociação coletiva pelos juízes e tribunais do trabalho, que deverão pautar seu julgamento apenas na capacidade das partes, nas formalidades exigidas pela lei e na licitude do objeto, o que é de uma inconstitucionalidade patente, pois contraria a regra expressa do artigo 5º, XXXV, da CF, que estabelece que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”.

Na contramão da história, o ramo jurídico destinado a proteger o trabalhador, que abandonou o direito civil justamente por ser centrado no patrimônio e na propriedade, permitindo abusos e exploração do trabalhador pelo empregador, em pleno século XXI, passa a prever situações mais desprotetivas do que o próprio direito civil, quando admite a existência do “princípio da intervenção mínima na *autonomia da vontade* coletiva”. O Direito do Trabalho passa a autorizar a prevalência da “autonomia da vontade”, em um momento histórico que o próprio direito comum já abandonou essa ideia, com o intuito deliberado de afastar a negociação coletiva da intervenção estatal, o que subverte a própria essência do Direito do Trabalho, que é a proteção do trabalhador.

Essa proibição do Poder Judiciário de intervir nas negociações coletivas, veio acompanhada de outras medidas que adotaram uma super-valorização da negociação coletiva

em detrimento da lei, levando à **prevalência do negociado sobre o legislado**, subvertendo o princípio da norma mais favorável ao trabalhador.

Muito se fala sobre o artigo 611-A, que trouxe as hipóteses de prevalência do negociado sobre o legislado, no entanto, o rol de direitos previstos nesse artigo é meramente exemplificativo. Na verdade, apenas os dispositivos previstos no artigo 611-B são infensos à negociação coletiva, de resto, toda a CLT poderá ser flexibilizada.

Os parágrafos do artigo 611-A acabaram com o princípio da contrapartida nas negociações coletivas, que derivava de uma jurisprudência consolidada do TST, mantendo essa regra apenas em casos de redução de salário e de jornada, quando se exige a contrapartida de proteção à dispensa imotivada dos empregados durante o prazo de vigência da negociação coletiva, e ressaltaram a exigência de se observar a regra do § 3º do artigo 8º da CLT em casos de análise judicial de uma negociação coletiva.

Art. 611-A, CLT. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.

Verifica-se que o artigo 611-B, traz um rol de direitos que muito se assemelha aos incisos do artigo 7º da Constituição Federal, acrescentando alguns dispositivos legais que tratam dos direitos do menor, da mulher e da proteção à maternidade. A vedação à redução ou supressão de direitos por meio de negociação coletiva, restringe-se, exclusivamente, aos dispositivos do artigo 611-B, de acordo com a CLT.

Art. 611-B, CLT. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

- I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- IV - salário mínimo;
- V - valor nominal do décimo terceiro salário;
- VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- VIII - salário-família;
- IX - repouso semanal remunerado;
- X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;
- XI - número de dias de férias devidas ao empregado;
- XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;
- XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;
- XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
- XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
- XIX - aposentadoria;
- XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
- XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
- XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
- XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
- XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;
- XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso
- XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;
- XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

Nota-se, entretanto, algumas incongruências entre o artigo 611-A e o artigo 611-B da CLT, especialmente no que concerne a normas de **saúde, higiene e segurança do trabalho**. Enquanto o artigo 611-B veda, expressamente, a redução ou supressão de “normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho” (inciso XVII), na mesma toada do que a CF, no artigo 7º, XXII, que estabelece que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, em sentido contrário, o artigo 611-A autoriza que a negociação coletiva disponha sobre “enquadramento do grau de insalubridade” (inciso XII), e sobre “prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho” (inciso XIII).

O artigo 189 da CLT estabelece que as atividades ou operações insalubres são aquelas que, “por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos”. Cabe ao Ministério do Trabalho, de acordo com o artigo 190 da CLT, aprovar o quadro das atividades e operações insalubres e adotar normas sobre os “critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes”.

Para se proceder à caracterização e à classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, deverá ser realizada perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho, conforme estabelece o artigo 195 da CLT. Quanto ao enquadramento da insalubridade, tanto o artigo 192 da CLT quanto a Norma Regulamentar nº 15 (NR-15), do Ministério do Trabalho, estabelecem que estas se classificam em três graus: máximo, médio e mínimo, assegurando a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo.

Verifica-se, pela leitura dos dispositivos retro-mencionados, que o enquadramento do grau de insalubridade depende de perícia técnica, a cargo de Médico ou Engenheiro do

Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho, bem como, o referido enquadramento, encontra guardada na lei e em norma regulamentar do Ministério do Trabalho, não podendo ser feito mediante mera decisão sindical estabelecida em negociação coletiva.

Ora, se o artigo 611-B preconiza, no seu inciso XVII, que é vedada, por meio de negociação coletiva, a redução ou supressão de “normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho”, e o enquadramento do grau de insalubridade está exatamente previsto em lei e em norma regulamentadora do Ministério do Trabalho, por óbvio que o artigo 611-A contraria o artigo 611-B e a própria CF, sendo tanto ilegal quanto inconstitucional.

O mesmo raciocínio deve ser adotado em relação à possibilidade de que a negociação coletiva disponha sobre “prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho”. Tudo o que diz respeito à insalubridade depende de norma técnica e de realização de perícia, por ser norma afeta à saúde, higiene e segurança do trabalho, sendo, portanto, objeto ilícito de negociação coletiva.

Se não bastasse o enorme poder dado aos sindicatos para negociar sobre uma ampla gama de direitos trabalhistas, a reforma trabalhista criou a esdrúxula figura do “**empregado hiperssuficiente**”, que é aquele portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, que passou a ser autorizado por lei (artigo 444, parágrafo único da CLT), a negociar livremente com o patrão, em todas as hipóteses de prevalência do negociado sobre o legislado autorizadas à negociação pelos sindicatos, com a mesma eficácia legal e *preponderância sobre os instrumentos coletivos*. Nota-se que esse empregado tem tanto poder de negociação, que aquilo que ele estipula diretamente com o empregador prevalece, inclusive, sobre a negociação coletiva da sua categoria.

Cleber Lúcio de Almeida (2018a, p. 54/55) afirma que a reforma trabalhista adotou “o *primado do contrato individual de trabalho sobre o negociado*”, pois o legislador “parte da premissa, *sem qualquer evidência empírica*, de que o trabalhador na situação mencionada no citado dispositivo” pelo simples fato de possuir um salário cujo valor se situa acima da média salarial da população brasileira, “possui liberdade, em condições de igualdade concreta, para definir, em conjunto com o seu empregador, as suas condições de contratação e de trabalho”, o que torna esse trabalhador extremamente desprotegido pelo Direito do Trabalho.

A deturpada presunção de que a remuneração correspondente ao dobro do teto do Regime Geral de Previdência Social confere ao empregado uma liberdade que lhe dá um enorme poder de negociação é tão grande na sistemática da reforma trabalhista, que esta

permitiu a opção pela resolução de conflitos por meio de **arbitragem**, nos contratos individuais de trabalho, para o empregado cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, não se exigindo, nesse caso, nem mesmo que o trabalhador tenha diploma de nível superior (art. 507-A da CLT). Essa nova regra contrariou a jurisprudência consolidada do TST, anterior à reforma, que vedava expressamente a possibilidade de resolução de conflitos individuais trabalhistas por meio da arbitragem, negligenciando a proteção do trabalhador também após o término do contrato de trabalho, afastando a apreciação do conflito trabalhista pelo Estado.

A reforma na legislação trabalhista elaborada pela Lei n. 13.467/17 também desprotegeu os trabalhadores “comuns”, ou seja, aqueles que ganham menos que o dobro do teto do RGPS, de modo a permitir que, em diversos aspectos, eles negociem diretamente com o empregador sobre a flexibilização de direitos previstos em lei, sem precisar de negociação coletiva para tanto. A margem de negociação nesses **acordos individuais** não é tão ampla quanto a do “empregado hipersuficiente”, mas estas hipóteses aumentaram significativamente com a reforma. Passou-se a admitir, por acordo individual, banco de horas a ser compensado em até um semestre (art. 59, §§ 5º e 6º, CLT), estipulação de jornada 12h x 36h (art. 59-A, CLT), registro de ponto por exceção (art. 74, § 4º), contrato para prever as condições da prestação de serviço em regime de teletrabalho, inclusive no que diz respeito à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato individual escrito (arts. 75-C e 75-D, CLT). Não há dúvidas de que esse aumento das possibilidades de acordos individuais fragiliza a proteção social do trabalhador pelo Direito do Trabalho, tendo em vista sua hipossuficiência diante do empregador.

Por fim releva ressaltar as alterações que a reforma trabalhista promoveu em relação à **terceirização**. Até 2017, a terceirização de serviços era regulamentada pela súmula 331, do TST, publicada em 21 de dezembro de 1993, que expressamente vedava a terceirização na atividade fim, ou seja, na atividade principal da empresa, autorizando apenas a terceirização do trabalho temporário (prevista na Lei n. 6.019, de 1974), e também que fossem terceirizados os serviços de vigilância (Lei n. 7.102, de 1983) e de conservação e limpeza, bem como os serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistisse a pessoalidade e a subordinação direta.

Em março de 2017, foi publicada a Lei n. 13.429, que passou a regulamentar a terceirização de serviços, e também promoveu importantes modificações no contrato de trabalho temporário, alterando a Lei n. 6.019/74, de modo que essa passou a contemplar tanto o trabalho temporário quanto a terceirização de serviços. Apesar das diversas modificações promovidas pela lei que regulamentou a terceirização, ela não deixou muito clara a possibilidade de terceirização da atividade principal da empresa.

A Lei n. 13.467/17 passou a prever expressamente, em casos de prestação de serviços a terceiros, a possibilidade de transferência, feita pela contratante, da execução de quaisquer de suas atividades, *inclusive sua atividade principal*, à empresa terceirizada, que deve ser uma pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços, que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. A reforma trabalhista, portanto, autorizou a terceirização da atividade fim da empresa, mas deixou à cargo da empresa contratante e da prestadora de serviços acordarem sobre a possibilidade de equiparar ou não o salário dos empregados da contratante e o dos empregados terceirizados, o que é um problema sério de isonomia, pois não há justificativa plausível para que trabalhadores que exerçam funções idênticas e trabalham no mesmo local possuam salários diferentes, a não ser a deliberada prevalência dos interesses econômicos sobre a proteção do ser humano trabalhador.

Há um outro enorme problema em relação aos trabalhadores terceirizados, que diz respeito ao enquadramento sindical. Como o Brasil adota o enquadramento por espelhamento patronal-profissional, os trabalhadores são representados pelos sindicatos profissionais da categoria vinculada à atividade econômica do empregador, com exceção das categorias profissionais diferenciadas.

Em se tratando de trabalhador terceirizado, seu enquadramento sindical deverá estar de acordo com a categoria econômica da empresa terceirizada, e não da tomadora de serviços, ainda que ele efetivamente trabalhe nas dependências da tomadora. Assim, em se tratando de terceirização da atividade fim, teremos trabalhadores cumprindo exatamente as mesmas funções na empresa e vinculados a sindicatos distintos, com direitos distintos, e pisos salariais diferentes, o que é causa de uma discriminação que negligencia a proteção social do trabalhador terceirizado, precarizando a relação trabalhista de terceirização. Esse enquadramento diferenciado, desarticula a integração entre os trabalhadores que trabalham na mesma empresa, mas para empregadores diversos, o que acaba por enfraquecer os movimentos grevistas e reduzir a força das negociações coletivas.

Diante de todo o exposto, façamos uma breve recapitulação da *lógica da reforma trabalhista*: as negociações coletivas, que são elaboradas por sindicatos enfraquecidos, por

terem perdido sua principal fonte de custeio, em regra, prevalecem sobre a lei, inclusive quando menos favoráveis ao trabalhador, ressalvados apenas os direitos previstos no artigo 611-B, que constituem hipóteses exclusivas de objetos ilícitos das negociações coletivas. Estas negociações coletivas, que estão amplamente autorizadas a retirar direitos dos trabalhadores previstos em lei - inclusive em questões relacionadas à saúde do trabalhador, concernente ao enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em ambiente insalubre - não podem ser analisadas, no seu mérito, pelo Poder Judiciário, pois estão acobertadas pelo manto protetor do “princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva”.

Ademais, se algum direito já previamente garantido a uma categoria de trabalhadores, for retirado em uma negociação coletiva, não há necessidade de contrapartida compensatória, com a única ressalva quanto à redução de salário e de jornada, que garante ao trabalhador a contrapartida de que ele não será dispensado de forma arbitrária enquanto estiver vigente a norma coletiva (§§ 2º e 3º do artigo 611-A da CLT).

Se não bastasse, a reforma amplia as hipóteses de remuneração inferior ao salário-mínimo, reduz consideravelmente as verbas de natureza remuneratória, mitiga o tempo à disposição do empregado ao empregador, traz novas situações de afastamento do vínculo de emprego, amplia as hipóteses de banco de horas e de “horas extras indenizatórias”, negligencia a saúde do trabalhador, fragiliza os sindicatos, privilegia os acordos individuais em questões que antes somente poderiam ser tratadas por negociação coletiva, bem como autoriza a solução de conflitos individuais por meio da arbitragem, e autorizou a terceirização da atividade principal da empresa, sem contemplar isonomia salarial e sindical entre o empregado da empresa tomadora de serviços e o empregado terceirizado.

E, para completar a precarização, a “cereja do bolo”: o direito civil volta à cena, como fonte irrestrita do Direito do Trabalho.

Ao analisarmos a exposição de motivos do projeto de lei n. 6.787, de 2016, que deu origem à Lei n. 13.467 de 2017, verificamos o discurso falacioso de que todas as modificações propostas no projeto visam ao aprimoramento das relações de trabalho no Brasil, “por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores”, bem como a atualização dos “mecanismos de combate à informalidade da mão-de-obra no país” (Brasil, 2016).

O Brasil vem desde a redemocratização em 1985 evoluindo no diálogo social entre trabalhadores e empregadores. A Constituição Federal de 1988 é um marco nesse processo, ao reconhecer no inciso XXVI do art. 7º as convenções e acordos coletivos de trabalho. O amadurecimento das relações entre capital e trabalho vem se dando com as sucessivas negociações coletivas que ocorrem no ambiente das empresas a

cada data-base, ou fora dela. Categorias de trabalhadores como bancários, metalúrgicos e petroleiros, dentre outras, prescindem há muito tempo da atuação do Estado, para promover-lhes o entendimento com as empresas. Contudo, esses pactos laborais vem tendo a sua autonomia questionada judicialmente, trazendo insegurança jurídica às partes quanto ao que foi negociado. Decisões judiciais vem, reiteradamente, revendo pactos laborais firmado entre empregadores e trabalhadores, pois não se tem um marco legal claro dos limites da autonomia da norma coletiva de trabalho (Brasil, 2016).

Valente e colaboradores (2018, p. 22-23) fazem uma crítica bastante pertinente à exposição de motivos do projeto de lei da reforma trabalhista, destacando como foi ali empregada a “plena inversão no significado atribuído à ideia de segurança jurídica, conforme princípios de um Estado Democrático de Direito”. Os autores aduzem que “a segurança jurídica encontra razões no Estado, e não ao contrário, como dispõe a exposição de motivos do projeto de lei da reforma”. No projeto, “a judicialização das relações de trabalho é tomada como causa de insegurança das relações entre empregador e empregado, quando pela doutrina justtrabalhista esta medida se dá, exatamente, para salvaguardar o justo equilíbrio contratual”, pois, “sem a devida tutela trabalhista estatal, a relação entre empregador e empregado é desigual, sendo o trabalhador o polo mais frágil dessa relação”.

A prevalência das negociações coletivas adotadas pela reforma, e o repúdio à intervenção estatal na *autonomia da vontade coletiva*, subverte a própria essência do Direito do Trabalho, que é pautada na proteção do trabalhador. “O princípio da proteção é critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador” (Valente *et al.*, 2018, p. 23).

As alterações promovidas pela reforma trabalhista foram tão estruturais, que promoveram uma desconstrução da própria base principiológica do Direito do Trabalho, contrariando a Constituição e desrespeitando obrigações trabalhistas que o Brasil assumiu perante a comunidade internacional, pela assinatura de diversos tratados da OIT, de modo que, conforme assevera Cleber Lúcio de Almeida (2018a, p. 61), atuam no sentido de promover uma verdadeira “*mutação genética* do Direito do Trabalho”.

Assim, o Direito do Trabalho, que surgiu “como instrumento de promoção e tutela da dignidade humana e construção da justiça social, cidadania e democracia”, por meio da reforma trabalhista passa a ser transformado “*em instrumento de política econômica, informada pela prevalência dos interesses do capital sobre os do trabalho*, sob o argumento da “necessidade” de criar empregos”, “atrair investimentos externos (neste momento, o Direito do Trabalho é transformado em moeda de troca no mercado global, ou seja, em mercadoria) e de garantir a

eficiência das empresas, ou seja, em um *Direito do Trabalho de exceção*” (Almeida, 2018a, p. 61).

Ao contrário do direito comum, que busca assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, o Direito do Trabalho busca proteger a parte hipossuficiente da relação jurídica empregatícia, com o intuito de alcançar uma igualdade material, e não meramente formal. “Desconsiderar a condição hipossuficiente do empregado diante do empregador é legislar pelo recuo do Estado em questões chave resultantes da desigualdade de classe no capitalismo”, limitando o poder de regulamentação do Estado em prol do capital, segundo conceitos advindos do liberal clássico, “Esta direção é contrária à perspectiva de justiça distributiva, tão cara aos direitos sociais e, ao Direito do Trabalho, propriamente dito” (Valente *et al.*, 2018, p. 23).

Almeida (2018a, p. 67) ressalta que “a *mutação genética do Direito do Trabalho* não tem efeitos limitados à situação do trabalhador individualmente considerado em relação ao seu empregador”, “porque o Direito do Trabalho tem por finalidade fundamental a tutela e promoção da dignidade e, como função política, a realização da justiça social, cidadania e democracia, ou seja, não tem por horizonte apenas o trabalhador na sua específica relação de emprego.” Aduz o autor que “há muito o Direito do Trabalho ultrapassou a concepção restritiva de proteção do contratante vulnerável e adotou concepção bem mais ampla, que é a promoção e tutela da dignidade humana e realização da justiça social, cidadania e democracia.”

Não há dúvidas, portanto, que a *reforma trabalhista* é também uma *reforma política*, “o que equivale dizer que a *reforma trabalhista* é uma *reforma política neoliberal*, ou seja, que estabelece a orientação neoliberal na política trabalhista econômica e social e, dentro delas, na política do trabalho.” “Por consequência, a *mutação genética* do Direito do Trabalho não pode ser vista como uma simples questão de mais ou menos direitos (em especial patrimoniais), mas, sim, de mais ou menos dignidade humana, justiça social, cidadania e democracia” (Almeida, 2018a, p. 67).

A fragilização dos direitos trabalhistas resultou na fragilização de outro direito social de extrema relevância, que com o Direito do Trabalho possui íntima relação, conforme já foi exaustivamente explicitado no presente estudo: o Direito Previdenciário.

O Direito Previdenciário, que tem a função de proteger o trabalhador na inatividade, também vem sendo alvo de inúmeras reformas, que têm o projeto global de destruir o arcabouço de proteção social, que foi tão duramente conquistado ao longo dos anos, e transferir aos indivíduos a total responsabilidade pelo seu próprio futuro.

Estas reformas têm atingido tanto as leis previdenciárias, quanto a própria Constituição, e têm sido muito frequentes e numerosas. Vejamos, a seguir, os principais aspectos das reformas previdenciárias.

#### **4.2.2 Reformas Previdenciárias**

O Direito Previdenciário tem uma importante base Constitucional, tanto no que concerne ao Regime Geral de Previdência Social (art. 201, CF) quanto aos Regimes Próprios de Previdência Social (art. 40, CF).

De forma diferente do que vem acontecendo com as reformas trabalhistas, que praticamente não alcançaram a Constituição Federal, as reformas previdenciárias a atingiram em cheio, pois têm sido realizadas principalmente por meio de emendas à Constituição, tanto no Regime Geral quanto nos Regimes Próprios. Além das reformas constitucionais, inúmeras reformas legislativas também têm sido realizadas no Direito Previdenciário, e, inclusive, alterações constantes nos procedimentos administrativos que dispõem sobre regras de concessão e revisão de benefícios, são frequentemente alteradas por atos infra-legais, tornando o Direito Previdenciário um dos ramos mais dinâmicos do direito atualmente, com tantas alterações que fica difícil até ao especialista mais dedicado acompanhar.

Faremos alguns recortes, portanto, nesse tópico, para que ele não se alongue demais, devido ao volume de alterações legislativas e constitucionais já sofridas pelo Direito Previdenciário, especialmente após a Constituição Federal de 1988. O principal enfoque do nosso estudo serão as emendas constitucionais nº 20, de 1998, e nº 103, de 2019, que promoveram as maiores reformas previdenciárias constitucionais, com profundas modificações nas regras de concessão de benefícios, de custeio, e questões correlacionadas.

Antes de adentrarmos nos estudos das reformas, no entanto, apenas para fins de relatos históricos comparativos, mencionaremos uma curiosa reportagem do site do Senado Federal, de 25 de janeiro de 2023, em comemoração aos 100 anos da previdência social no Brasil, que estabeleceu interessantes comparações entre o início da implementação do Decreto 4.682, de 24 de janeiro de 1923 (a famosa Lei Eloy Chaves), e a previdência atual.

No primeiro ano de vigência da Lei Eloy Chaves, que criou as Caixas de Aposentadorias e Pensões no âmbito das empresas ferroviárias, “o sistema acolhia exclusivamente os empregados de 27 estradas de ferro”. Em um período de 100 anos, ocorreram inúmeros avanços e muitas reformas, e “a Previdência virou um gigante de abrangência nacional”. Atualmente, “é responsável pelo pagamento de 22,4 milhões de aposentadorias apenas no Regime Geral

(que inclui trabalhadores da iniciativa privada e servidores não filiados a regimes próprios), com um desembolso anual superior a R\$ 478,7 bilhões” (Brasil, 2023a).

A Lei Eloy Chaves assegurava “aposentadoria aos ferroviários com 50 anos de idade e 30 anos de serviço. Além de um rendimento na inatividade, a legislação previa benefícios como socorro médico, desconto em remédios e pensão por morte”. Depois de diversas reformas, um século depois, os critérios para a aposentadoria são outros. “Os trabalhadores do Regime Geral agora precisam respeitar uma idade mínima de 65 anos (homens) e 62 anos (mulheres), além de um tempo de contribuição de 20 anos (homens) e 15 anos (mulheres)” (Brasil, 2023a).

Desde a Constituição Federal de 1988, o Regime Geral de Previdência Social sofreu duas grandes reformas constitucionais, que foram realizadas pela emenda constitucional n. 20, de 1998, e pela emenda constitucional n. 103, de 2019, além de outras alterações pontuais. O envelhecimento da população, decorrente do aumento da perspectiva de vida, e a redução da taxa de natalidade da população brasileira, alteraram a proporção das pessoas que contribuem com o sistema em relação àquelas que recebem benefícios, o que, segundo o discurso perpetrado pelo governo já há muitos anos, vem provocando um déficit crescente nas contas da previdência.

De acordo com o site do Senado Federal, “a principal justificativa para as reformas ocorridas ao longo dos tempos tem sido superar dois desafios: o envelhecimento da população e o déficit do sistema previdenciário”. “Em 1923, quando a Previdência foi criada, as pessoas com mais de 60 anos eram apenas 4% do total. Hoje representam 15%. Há um século, o país tinha 13 pessoas em idade ativa para cada idoso. Em 2023, a proporção é de quatro para um” (Brasil, 2023a).

Estes dados estatísticos, no entanto, parecem atribuir o déficit orçamentário da previdência apenas ao envelhecimento da população e à redução da natalidade, e descuidam de tratar de outras causas extremamente relevantes de déficit, que são a moratória e anistia de contribuições previdenciárias das empresas, a desoneração da folha de pagamentos, além de outras alterações de bases de cálculo de contribuições previdenciárias (das associações mantenedoras de times de futebol profissional, por exemplo), a presunção do recolhimento de contribuições do segurado especial, a forma de contribuição do microempreendedor individual e o crescimento exponencial dessa modalidade de segurado da previdência, a desvinculação de receitas da União (DRU), e a precarização das relações de trabalho, só para citar algumas outras causas do suposto “déficit previdenciário”.

Com relação à precarização das relações de trabalho como causa de déficit previdenciário, o próximo tópico trará o devido aprofundamento dessa questão, que é um dos

núcleos essenciais da nossa pesquisa; os reflexos das reformas trabalhistas na previdência. O aprofundamento do estudo das demais causas de déficit previdenciário não fazem parte do objeto desse estudo.

O referido déficit afirmado pelo governo como fundamento para as reformas, no entanto, é passível de críticas, e há autores que afirmam que ele sequer existe, como é o caso de Denise Gentil, que discutiu de forma aprofundada o “déficit previdenciário” em tese de doutorado defendida em 2006, e intitulada “A Política Fiscal e a Falsa Crise da Seguridade Social Brasileira – Análise financeira do período 1990–2005”.

Em sua tese, Gentil (2006, p. 2) aduz que os resultados de sua investigação lhe permitiram concluir que “o sistema de seguridade social é financeiramente auto-sustentável, sendo capaz de gerar um volumoso excedente de recursos”. No entanto, verifica-se que “parcela significativa de suas receitas é desviada para aplicações em outras áreas pertencentes ao orçamento fiscal permitindo que as metas de superávit primário sejam cumpridas e até ultrapassadas”. Conclui que, “ao contrário do que é usualmente difundido, o sistema de previdência social não está em crise e nem necessita de reformas que visem ao ajuste fiscal, pois o sistema dispõe de recursos excedentes”, mas que “a capacidade de sustentação futura do sistema dependerá, no entanto, de mudanças na política econômica que impliquem na promoção do crescimento associado a políticas de distribuição de renda”.

O sistema de seguridade social é composto pelos setores de saúde, assistência social e previdência, e, de acordo com Gentil (2006, p. 18), “possui bases de financiamento sólidas, que estão apoiadas nas receitas de contribuições definidas pela Constituição Federal de 1988, e que se mostram suficientes para atender aos gastos com esses três setores e ainda gerar superávit”. As receitas do orçamento da seguridade social “se expandiram nos últimos dez anos” fazendo com que esse orçamento “pudesse ser significativamente ampliado”. A autora verificou em sua pesquisa que “uma magnitude significativa das receitas que se destinam à saúde, assistência social e previdência é desviada para ser utilizada no pagamento de despesas financeiras com juros e em outras despesas correntes do orçamento fiscal”, enfatizando que “o desvio de recursos da seguridade social supera o que foi legalmente autorizado pelo mecanismo da Desvinculação das Receitas da União (DRU)”. Atualmente, este mecanismo permite ao governo desvincular 30% das receitas de contribuições sociais para usar em outros gastos, de acordo com o artigo 76-A do ADCT, mas Denise Gentil alerta que, desde a época da sua pesquisa, “o que vem ocorrendo é uma desvinculação superior ao limite legalmente permitido”. Após a emenda constitucional nº 93 de 2016, como forma de minimizar o déficit da previdência,

passou a ser uma exceção em relação às desvinculações de receitas da União, dentre outras, aquelas advindas das contribuições previdenciárias.

Há, portanto, um “déficit forjado” em relação ao custeio da Previdência Social. Não iremos aprofundar na temática do déficit previdenciário, pois não é o foco do presente estudo, mas verifica-se que, mais uma vez, há uma escolha deliberada do governo na aplicação dos recursos públicos, e observamos que os recursos da previdência, durante muitos anos, foram desviados para outras áreas, em montantes superiores àqueles autorizados pela Constituição. O suposto déficit alegado pelo governo é usado como argumento para as reformas, e buscam justificar a retirada de direitos sociais dos trabalhadores.

Passaremos à abordagem dos principais tópicos relacionados às reformas da previdência que ocorreram após a Constituição Federal de 1988. Iniciaremos pela emenda constitucional n. 20, de 15 de dezembro de 1998, que foi publicada durante o governo neoliberal do presidente Fernando Henrique Cardoso.

Foi a emenda constitucional n. 20/98 que alçou o Regime Geral de Previdência Social ao **status de norma constitucional**, e reescreveu, integralmente, o artigo 201 da CF. A redação originária da Constituição de 88 não contemplava o RGPS. Até então, existiam dois regimes previdenciários distintos para os trabalhadores da iniciativa privada, a previdência urbana (gerida pelo INPS), e a previdência rural (gerida pelo PRORURAL). Estes regimes continuaram a existir, de forma separada, com o advento da CF/88, tendo somente sido unificados pela Lei n. 8213/91, esta sim, que criou o Regime Geral de Previdência Social.

Os regimes de previdência dos urbanos e dos rurais não eram equivalentes, ao contrário, havia uma grave discriminação dos benefícios dos rurais em detrimento dos urbanos, de modo que, enquanto os benefícios que substituíssem os rendimentos dos trabalhadores urbanos não poderiam ser inferiores ao salário mínimo, a “aposentadoria por velhice” do rural era de meio salário mínimo, e a pensão por morte, 30% do salário mínimo. No entanto, desde a publicação da Constituição, em 1988, por força do inciso II do parágrafo único do artigo 194, passou a ser um objetivo da seguridade social brasileira a “uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais”, não se admitindo mais qualquer ação discriminatória do poder público em relação à aposentadoria dos urbanos e dos rurais.

Com a EC n. 20/98, o *caput* do artigo 201 da CF passou a dispor que “a previdência social será organizada sob a forma de regime geral”. Foi a EC n. 20/98 também que instituiu a necessidade de observância de critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial nas contas da previdência, de modo a impor uma gestão sustentável do sistema, especialmente a longo prazo, levando-se em conta os riscos que impactam na sustentabilidade da previdência.

A EC n. 20/98 acabou com a “aposentadoria por tempo de serviço”, e a substituiu pela “**aposentadoria por tempo de contribuição**”, sem idade mínima para a concessão do benefício, desde que houvesse o cumprimento de “trinta e cinco anos de contribuição, se homem, e trinta anos de contribuição, se mulher”. A intenção do governo, à época da publicação da EC n. 20/98, era acabar com a aposentadoria por tempo de contribuição, mas como não logou êxito, no ano seguinte, em 1999, foi aprovada a Lei n. 9876, que criou o *fator previdenciário*, um indicador que reduziu significativamente o valor das aposentadorias por tempo de contribuição, e que é calculado considerando-se a idade, a expectativa de sobrevida e o tempo de contribuição do segurado ao se aposentar, segundo a fórmula constante na Lei n. 9876/99 e na Lei n. 8213/91, sendo que esta foi modificada por aquela.

Em 2015, foi encontrada uma solução normativa para “fugir” da incidência do fator previdenciário, que foi instituída, num primeiro momento, por medida provisória, posteriormente convertida na Lei n. 13.183/15. A regra consistia em um sistema de pontos, obtidos pela soma da idade com o tempo de contribuição, e, quando o resultado dessa soma atingisse a pontuação prevista na lei, o segurado poderia optar pela não incidência do fator previdenciário no cálculo de sua aposentadoria, o que passou a ser mais benéfico para o segurado, em algumas hipóteses.

No entanto, apesar das mudanças legislativas que impactaram no cálculo do valor do salário de benefício da aposentadoria por tempo de contribuição, reduzindo-lhe o valor (limitando-se, contudo, ao salário mínimo como a menor referência), este benefício continuava a ser um gargalo que contribuía enormemente com o déficit previdenciário, de modo que a sua extinção era uma pauta recorrente do poder executivo e do poder legislativo, tendo efetivamente ocorrido com a EC n. 103/19, que promoveu a segunda grande reforma constitucional do Regime Geral de Previdência Social.

A EC n. 103/19 extinguiu a aposentadoria por tempo de contribuição, que deixou de ter previsão constitucional. Todavia, a emenda manteve, em seu corpo, algumas regras de transição que ainda permitem a aposentadoria por tempo de contribuição dos segurados que já estavam filiados ao RGPS antes da data de entrada em vigor da referida emenda, em 13 de novembro de 2019.

Uma alteração bastante polêmica feita pela EC n. 20/98, foi ter limitado a concessão do **auxílio-reclusão** ao segurado de baixa renda. A referida alteração promovida pela emenda constitucional para a concessão do benefício é alvo de inúmeras críticas, especialmente por padecer de uma evidente inconstitucionalidade. No entanto, o STF, ao se pronunciar sobre a restrição do critério de renda para a concessão do auxílio-reclusão, instituída pela EC n. 20/98,

entendeu que o constituinte reformador adotou o critério da seletividade para apurar a efetiva necessidade dos beneficiários, portanto, não entendeu haver inconstitucionalidade no referido critério.

PREVIDENCIÁRIO. CONSTITUCIONAL. RECURSO EXTRAORDINÁRIO. AUXÍLIO-RECLUSÃO. ART. 201, IV, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. LIMITAÇÃO DO UNIVERSO DOS CONTEMPLADOS PELO AUXÍLIO-RECLUSÃO. BENEFÍCIO RESTRITO AOS SEGURADOS PRESOS DE BAIXA RENDA. RESTRIÇÃO INTRODUZIDA PELA EC 20/1998. SELETIVIDADE FUNDADA NA RENDA DO SEGURADO PRESO. RECURSO EXTRAORDINÁRIO PROVIDO. I - Segundo decorre do art. 201, IV, da Constituição, a renda do segurado preso é que a deve ser utilizada como parâmetro para a concessão do benefício e não a de seus dependentes. II - Tal compreensão se extrai da redação dada ao referido dispositivo pela EC 20/1998, que restringiu o universo daqueles alcançados pelo auxílio-reclusão, a qual adotou o critério da seletividade para apurar a efetiva necessidade dos beneficiários. III - Diante disso, o art. 116 do Decreto 3.048/1999 não padece do vício da inconstitucionalidade. IV - Recurso extraordinário conhecido e provido. (STF - RE: 587365 SC, Relator: RICARDO LEWANDOWSKI, Data de Julgamento: 25/03/2009, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 08/05/2009)

O critério de baixa renda foi inicialmente estabelecido pelo artigo 13 da EC n. 20/98 (R\$ 360,00, na época), e passou a ser reajustado, anualmente, pelo poder executivo, por meio de uma portaria editada no mês de janeiro de cada ano pelo Ministério da Previdência Social em conjunto com o Ministério da Fazenda. Para o ano de 2024, a Portaria Interministerial MPS/MF nº 2, de 11 de janeiro de 2024 estabeleceu que é considerado de baixa renda o segurado que tenha renda igual ou inferior a R\$ 1.819,26 (um mil oitocentos e dezenove reais e vinte e seis centavos) no mês de recolhimento à prisão.

O benefício do auxílio-reclusão, a partir de 2019, sofreu várias modificações na sua regulamentação, por meio da Medida Provisória n. 871/19, que foi convertida na Lei n. 13.846/19. Algumas modificações promovidas na sistemática da concessão do auxílio-reclusão, a partir de então, reduziram a proteção social dos dependentes do segurado preso, pois o auxílio-reclusão passou a ter carência de 24 (vinte e quatro) contribuições mensais e teve a sua concessão e manutenção restrita a somente durante o período em que o segurado estiver recolhido à prisão sob *regime fechado* (antes era devido ao segurado recolhido à prisão sob *regime fechado* ou *semi-aberto*). Em 2020, reduzindo ainda mais a proteção dos dependentes previdenciários do preso, o Decreto n. 10.410/20, passou a prever que o benefício não poderá exceder o valor de *um salário-mínimo*.

A EC n. 20/98 também excluiu o **garimpeiro** da condição de segurado especial, modificando a redação do § 8º do artigo 195 da CF. Antes da emenda 20, houveram duas tentativas legislativas de classificar o garimpeiro como contribuinte individual, uma delas pela Lei n. 8.540, de 1992, e outra pela Lei n. 9.528 de 1997, mas ambas foram declaradas

inconstitucionais pelo STF, e tiveram sua execução suspensa pela Resolução do Senado Federal nº 15, de 2017. Somente após a emenda constitucional n. 20/98 é que o garimpeiro efetivamente foi excluído da categoria dos segurados especiais, o que posteriormente foi regulamentado na legislação infraconstitucional pela Lei n. 9.876 de 1999.

No entanto, apesar da Constituição ter excluído o garimpeiro da categoria de segurado especial, ainda lhe concede o benefício, juntamente com os rurais e o pescador artesanal, de ter idade reduzida para obter aposentadoria (60 anos para os homens e 55 para as mulheres).

Em relação ao **custeio da previdência social**, a EC n. 20/98 provocou diversas alterações. No artigo 195 da CF, alterou a redação dos incisos I e II, *alargando significativamente a base cálculo sobre as quais podem incidir as contribuições previdenciárias*. Antes da referida emenda, as contribuições previdenciárias apenas incidiam sobre a “folha de salário” dos empregadores, e os segurados da previdência se resumiam ao conceito de “trabalhadores”. Com a reforma instituída pela EC n. 20/98, as contribuições do empregador, da empresa e da entidade a ela equiparada na forma da lei, passaram a incidir sobre *a folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício*. A partir de então, a empresa passou a ter que recolher contribuições previdenciárias também para os proventos decorrentes do trabalho que ela venha a pagar para trabalhadores autônomos, eventuais ou trabalhadores avulsos que lhes prestem serviços, ampliando consideravelmente a base de custeio da previdência.

Quanto aos segurados, não só os trabalhadores devem recolher contribuições, mas também os demais segurados da previdência social, prevendo, entretanto, uma regra de imunidade, no inciso II do artigo 195, quanto à incidência de contribuições sobre as aposentadorias e pensões do RGPS.

A EC n. 20/98 ainda incluiu o inciso XI ao artigo 167 da CF, de modo a blindar a utilização dos **recursos provenientes das contribuições previdenciárias** dos tomadores de seerviços e dos trabalhadores (art. 195, I, a, e II), vedando a sua utilização para a realização de despesas distintas do pagamento de benefícios do regime geral de previdência social de que trata o art. 201.

Incluiu o artigo 250 à Constituição Federal, autorizando a criação, pela União, de um **fundo** integrado por bens, direitos e ativos de qualquer natureza, com o objetivo de assegurar recursos para o pagamento dos benefícios concedidos pelo regime geral de previdência social, em adição aos recursos de sua arrecadação, mediante lei que disponha sobre a natureza e administração desse fundo.

O Fundo do Regime Geral de Previdência Social foi efetivamente criado pelo artigo 68 da Lei Complementar n. 101 de 2000, que é a Lei de Responsabilidade Fiscal.

Ainda como forma de garantir a arrecadação das contribuições previdenciárias, atribuiu à **Justiça do Trabalho** a competência para executar, de ofício, as contribuições sociais previstas no art. 195, I, "a", e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir, incluindo um § 3º ao artigo 114 da CF, ainda na sua redação originária.

Na sequência da emenda constitucional n. 20, em 2003, a EC n. 41/03 incluiu, no artigo 201 da CF, o § 12, que previu a criação, por lei, de um **sistema especial de inclusão previdenciária** (SEIPREV) para trabalhadores de baixa renda, garantindo-lhes acesso a benefícios de valor igual a um salário-mínimo, exceto aposentadoria por tempo de contribuição. Em 2005, a EC n. 47/05 ampliou o SEIPREV também para os segurados facultativos que se dediquem exclusivamente ao trabalho doméstico no âmbito de sua residência, desde que pertencentes a famílias de baixa renda, bem como estabeleceu que esse sistema deveria ter alíquotas e carências inferiores às vigentes para os demais segurados do RGPS (art. 201, § 13).

Estes dispositivos foram regulamentados em 2011, pela Medida Provisória n. 529, que foi convertida na Lei n. 12.470 de 2011, alterando o artigo 21 da Lei n. 8212/91. Foram estabelecidas duas alíquotas, ambas incidentes sobre o salário mínimo: 11% (onze por cento), no caso do segurado contribuinte individual, que trabalhe por conta própria, sem relação de trabalho com empresa ou equiparado e do segurado facultativo. No entanto, no caso do microempreendedor individual e do segurado facultativo sem renda própria que se dedique exclusivamente ao trabalho doméstico no âmbito de sua residência, desde que pertencente a família de baixa renda, foi estabelecida uma alíquota ainda mais baixa - 5% (cinco por cento).

Para que os referidos segurados se filiem ao SEIPREV, contudo, devem optar pela exclusão do direito ao benefício de aposentadoria por tempo de contribuição, e também não poderão fazer contagem recíproca do tempo que contribuíram dessa forma para o regime geral, para a contagem desse tempo de contribuição em regime próprio. Caso queiram se aposentar por tempo de contribuição ou fazer contagem recíproca, deverão complementar o que pagaram até chegar à alíquota de 20%, que é a alíquota normal de contribuição do contribuinte individual, prevista no *caput* do artigo 21 da Lei n. 8212/91.

A EC n. 103/19, promoveu novas modificações nesses dispositivos constitucionais que tratam do SEIPREV, excluindo a necessidade de se estabelecer carências inferiores às vigentes para os demais segurados para a concessão de benefícios, mantendo apenas a regra quanto às alíquotas, e reforçou que as aposentadorias destes segurados terão o valor de um salário-mínimo.

A reforma promovida pela EC n. 103/19, endureceu as regras para a concessão de diversos benefícios previdenciários, e tentou, de diversas formas, reduzir o déficit previdenciário. As mudanças constitucionais foram muito numerosas, mas, além disso, a emenda trouxe um robusto e extenso rol de regras que não foram para a constituição, mas ficaram alojadas em seu corpo normativo, fazendo o papel regulamentador das novas regras constitucionais, até que a legislação a respeito seja publicada. Assim, a EC n. 103/19 revogou tacitamente diversos dispositivos das leis previdenciárias, especialmente a Lei n. 8212/91 e a Lei n. 8213/91.

Começaremos pelas mudanças nas regras para a concessão de aposentadorias.

A EC n. 103/19, **extinguiu a aposentadoria por tempo de contribuição** (tema já devidamente abordado), e passou a exigir idade mínima para todas as aposentadorias programadas, inclusive para as aposentadorias especiais. A única exceção a essa regra é a aposentadoria por incapacidade permanente para o trabalho. No entanto, essa aposentadoria só corresponderá a 100% do valor do salário de benefício do segurado se for decorrente de acidente do trabalho, caso contrário, o benefício será concedido de forma proporcional ao tempo de contribuição do segurado, iniciando de um montante inicial de 60% do valor do salário de benefício, e só extrapolando esse valor se a aposentadoria se deu após o segurado, se homem, ter completado mais de 20 anos de tempo de contribuição (pelo menos 21), ao se aposentar, e a mulher, ter completado mais de 25 anos de tempo de contribuição (pelo menos 16), ao se aposentar.

Apesar de não exigir idade mínima, o segurado que se aposenta por incapacidade permanente para o trabalho de forma muito precoce, tem uma perda significativa do valor do seu benefício (regra que não existia antes da EC n. 103/19), o que reduz consideravelmente a sua proteção social.

A aposentadoria por idade passou a ser chamada de “**aposentadoria programada**”. Agora, além da idade e da carência, também exige tempo mínimo de contribuição para a sua concessão. A idade mínima para se aposentar, da mulher urbana, aumentou, de 60 para 62 anos, e a do homem foi mantida em 65 anos. A carência dessa aposentadoria continua sendo de 180 meses (ou 15 anos), como já era antes da EC n. 103/19, mas passou-se também a exigir tempo mínimo de contribuição de 180 meses (ou 15 anos), para a mulher, e de 240 meses (ou 20 anos), para o homem.

A **aposentadoria especial** tem idade reduzida, e tempo de contribuição, que deve ser contado exclusivamente na atividade insalubre ou perigosa, fixo para homens e mulheres, que podem ser de 15 anos, 20 anos ou 25 anos, dependendo do grau de nocividade à saúde do agente

insalubre, o que é regulamentado pelo Decreto 3048/99. Além do tempo mínimo de contribuição, ainda tem carência de 15 anos, para todas as modalidades, e também tem idade mínima: 55 (cinquenta e cinco) anos de idade, quando se tratar de atividade especial de 15 (quinze) anos de contribuição; 58 (cinquenta e oito) anos de idade, quando se tratar de atividade especial de 20 (vinte) anos de contribuição; ou 60 (sessenta) anos de idade, quando se tratar de atividade especial de 25 (vinte e cinco) anos de contribuição.

O **professor**, que comprove 25 (vinte e cinco) anos de contribuição exclusivamente em efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio, poderá se aposentar aos 57 (cinquenta e sete) anos de idade, se mulher, e 60 (sessenta) anos de idade, se homem.

As regras para o **cálculo do valor dos benefícios** sofreram modificações profundas, capazes de reduzir significativamente o valor dos benefícios de aposentadorias e pensões por morte dos segurados da previdência. Antes da EC n. 103/19, o salário de benefício consistia na média aritmética simples dos maiores salários-de-contribuição correspondentes a oitenta por cento de todo o período contributivo, que poderia ser multiplicado ou não ao fator previdenciário, a depender da modalidade de aposentadoria.

O valor do benefício de aposentadoria por idade consistia numa renda mensal de 70% (setenta por cento) do salário-de-benefício, mais 1% (um por cento) deste, por grupo de 12 (doze) contribuições, não podendo ultrapassar 100% (cem por cento) do salário-de-benefício. Quando o segurado se aposentava, considerando-se que já deveria ter cumprido ao menos 15 anos de carência, já tinha um valor correspondente a, pelo menos, 85% do salário de contribuição. As aposentadorias por invalidez, especiais e do professor, uma vez cumpridos os requisitos para a sua concessão, tinham valor equivalente a 100% do salário de benefício.

Essa regra mudou muito, e para muito pior. Atualmente, para se efetuar o cálculo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, será utilizada a média aritmética simples dos salários de contribuição atualizados monetariamente, correspondentes a 100% (cem por cento) do período contributivo desde a competência julho de 1994 ou desde o início da contribuição, se posterior àquela competência, sendo limitada ao valor máximo do salário de contribuição do Regime Geral de Previdência Social.

Ademais, após a EC n. 103/19, o valor do benefício de aposentadoria corresponderá a 60% (sessenta por cento) do valor do salário de benefício, com acréscimo de 2 (dois) pontos percentuais para cada ano de contribuição que exceder o tempo de 20 (vinte) anos de contribuição nos casos dos homens e das aposentadorias especiais com tempo de contribuição de 20 ou 25 anos, ou que exceder o tempo de 15 (quinze) anos de contribuição nos casos das

mulheres e das aposentadorias especiais com tempo de contribuição de 15 anos. Somente equivalerá a 100% do valor do salário de benefício, no caso de aposentadoria por incapacidade permanente, quando decorrer de acidente de trabalho, de doença profissional e de doença do trabalho.

No que diz respeito à **pensão por morte**, a Lei n. 13.135/15 já havia estabelecido algumas condições diferenciadas aos cônjuges e companheiros beneficiários da pensão por morte a partir de 2015, data a partir da qual o cônjuge ou companheiro beneficiário passou a ter um período parcial no recebimento da pensão, dependendo do tempo de contribuição do segurado falecido, do tempo de casamento ou de convivência conjugal e da idade do beneficiário. Atualmente, a pensão vitalícia de cônjuge ou companheiro somente se verifica quando o óbito do segurado ocorreu após vertidas 18 contribuições para o RGPS e desde que já tenha decorrido pelo menos 2 anos de casamento ou união estável, e, ainda, que o cônjuge ou companheiro sobrevivente conte com pelo menos 45 anos na data da morte do segurado, sendo os três requisitos cumulativos para que a pensão por morte seja concedida de forma vitalícia. Também será concedida por prazo indeterminado a pensão para o cônjuge ou companheiro inválido ou com deficiência, apenas cessando caso cesse a invalidez ou pelo afastamento da deficiência.

Com a EC n. 103/19 as regras para a concessão de pensão por morte a dependente de segurado do Regime Geral de Previdência Social ficaram ainda mais rigorosas e prejudiciais aos pensionistas. O benefício passou a ser equivalente a uma cota familiar de 50% (cinquenta por cento) do valor da aposentadoria recebida pelo segurado ou servidor ou daquela a que teria direito se fosse aposentado por incapacidade permanente na data do óbito, acrescida de cotas de 10 (dez) pontos percentuais por dependente, até o máximo de 100% (cem por cento).

Conforme os dependentes vão perdendo essa qualidade, suas cotas não serão reversíveis aos demais dependentes, mas será preservado o valor de 100% (cem por cento) da pensão por morte quando o número de dependentes remanescente for igual ou superior a 5 (cinco).

Há, no entanto, uma regra diferenciada quando houver dependente inválido ou com deficiência intelectual, mental ou grave. Nesse caso, o valor da pensão por morte será equivalente a 100% (cem por cento) da aposentadoria recebida pelo segurado ou daquela a que teria direito se fosse aposentado por incapacidade permanente na data do óbito, até o limite máximo de benefícios do Regime Geral de Previdência Social; e ainda uma cota familiar de 50% (cinquenta por cento) acrescida de cotas de 10 (dez) pontos percentuais por dependente, até o máximo de 100% (cem por cento), para o valor que supere o limite máximo de benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

O cálculo da pensão por morte para dependente inválido é de 100% do valor da aposentadoria do segurado falecido ou da que ele receberia se fosse aposentado por incapacidade permanente na data da morte, até o limite do RGPS. Esse valor é independente do número de dependentes na família. Se houverem mais dependentes, aplica-se as referidas cotas apenas sobre o montante que exceder esse limite. Podem ser equiparados a filho do segurado, apenas o enteado e menor tutelado, desde que comprovada a dependência econômica. Se o dependente inválido recuperar a incapacidade, o valor total da pensão por morte será recalculado, passando a ser de 50% + 10% por dependente.

A EC n. 103/19 deixou a cargo de lei complementar o estabelecimento das regras de **acumulações de benefícios previdenciários**. No entanto, enquanto a referida lei complementar não for editada, a própria emenda constitucional já regulamentou o tema, no seu artigo 24, que proíbe a acumulação de duas ou mais pensões por morte deixadas por cônjuge ou companheiro do mesmo regime de previdência, mas permite acumulação de pensões de regimes distintos ou de aposentadoria e pensão de mesmo regime ou regimes diversos. Nas hipóteses de acumulação de duas pensões de regimes distintos, ou de aposentadoria com pensão, é assegurada a percepção do valor integral do benefício mais vantajoso e de uma parte de cada um dos demais benefícios, apurada cumulativamente de acordo com as seguintes faixas: 60% (sessenta por cento) do valor que exceder 1 (um) salário-mínimo, até o limite de 2 (dois) salários-mínimos; 40% (quarenta por cento) do valor que exceder 2 (dois) salários-mínimos, até o limite de 3 (três) salários-mínimos; 20% (vinte por cento) do valor que exceder 3 (três) salários-mínimos, até o limite de 4 (quatro) salários-mínimos; e 10% (dez por cento) do valor que exceder 4 (quatro) salários-mínimos.

Note-se que, para a primeira faixa, de um salário-mínimo, não há previsão expressa de acumulação, pois o dispositivo que previa que fosse acumulado em 80% foi suprimido pelo Senado Federal. A intenção, com a supressão do dispositivo que estava previsto no projeto, é que se interprete que deve-se promover a acumulação de 100% de ambos os benefícios, se ambos forem de valor mínimo.

Diversas alterações promovidas pela EC n. 103/19 também alcançaram o **custeio da previdência**. Foram adotadas **alíquotas progressivas sobre o salário de contribuição** dos segurados empregados, empregados domésticos e trabalhadores avulsos, que, de acordo com o artigo 28 da emenda constitucional, serão de: até um salário-mínimo, 7,5%; acima de um salário-mínimo até R\$ 2.000,00, 9%; de R\$ 2.000,01 até R\$ 3.000,00, 12%; e de R\$ 3.000,01 até o limite do salário de contribuição, 14%. Estas alíquotas deverão ser aplicadas de forma progressiva sobre o salário de contribuição do segurado, incidindo cada alíquota sobre a faixa

de valores compreendida nos respectivos limites. Estes limites de referência previstos na emenda, devem ser reajustados anualmente, na mesma data e com o mesmo índice em que se der o reajuste dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, ressalvados aqueles vinculados ao salário-mínimo, aos quais se aplica a legislação específica. Todo ano, é publicada, em janeiro, uma portaria interministerial que estabelece o reajuste dos benefícios do RGPS, e esta mesma portaria atualiza a faixa de incidência das respectivas alíquotas progressivas adotadas pela EC n. 103/19.

Outra importante vedação que foi feita em relação ao custeio diz respeito à proibição de que o segurado tenha reconhecido como tempo de contribuição ao RGPS, a competência cuja contribuição for **inferior ao limite mínimo do salário de contribuição** exigido para a sua categoria. Essa regra passou a constar expressamente do § 14 do artigo 195 da CF, incluído pela EC n. 103/19, e foi regulamentada pelo artigo 29 da referida emenda. O dispositivo estabelece três alternativas para que o segurado possa aproveitar uma contribuição inferior ao limite mínimo do salário de contribuição quando, no somatório de remunerações auferidas no período de 1 (um) mês, não alcançar esse limite. Nessa situação, ele poderá: complementar a sua contribuição, de forma a alcançar o limite mínimo exigido; utilizar o valor da contribuição que exceder o limite mínimo de contribuição de uma competência em outra; ou agrupar contribuições inferiores ao limite mínimo de diferentes competências, para aproveitamento em contribuições mínimas mensais. Dessa forma, poderá complementar a contribuição com recursos próprios, poderá se utilizar do excedente de uma competência em outra (quando recebe remuneração variável, podendo receber acima do mínimo, em uma competência, e abaixo, em outra), ou poderá somar contribuições de competência diferentes, quando ambas forem inferiores ao valor mínimo. Se, ao somar as contribuições, houver excedente, poderá aproveitá-lo para fazer compensação com outra competência inferior ao mínimo.

O parágrafo único do artigo 29 da EC n. 103/19, no entanto, estabelece que os referidos ajustes de complementação, compensação ou agrupamento de contribuições somente poderão ser feitos ao longo do mesmo ano civil. Assim, se durante um ano inteiro o segurado recebe valores acima do limite mínimo, e no ano seguinte recebe valores abaixo do mínimo, não terá a possibilidade de fazer a compensação dos excedentes de um ano com a falta, do outro, pois já terá ultrapassado o limite do ano civil, endurecendo de maneira desproporcional a regra de contribuição, e desprotegendo demasiadamente o segurado que já é bastante vulnerável economicamente, por receber remuneração inferior ao limite mínimo do salário de contribuição.

Ressalta-se que estes dispositivos analisados (§ 14 do artigo 195 da CF e art. 29 da EC n. 103/19) se referem ao limite mínimo do salário de contribuição exigido para a categoria, que,

em tese, é o piso salarial da categoria. Inexistindo piso salarial, ou piso regional estadual, aí sim, o limite mínimo será o salário mínimo. No entanto, como no Brasil o piso salarial das categorias de trabalhadores é frequentemente desrespeitado, na prática, exige-se que a contribuição previdenciária mínima do segurado recaia sobre o salário-mínimo.

Outra mudança provocada pela EC n. 103/19 em relação ao custeio da previdência, diz respeito à **proibição da desoneração da folha de pagamento**. Antes da referida emenda, o § 9º do artigo 195 da CF autorizava que as contribuições pagas pela empresa à seguridade social, tivessem alíquotas e bases de cálculo diferenciadas em razão da atividade econômica, da utilização intensiva de mão de obra, do porte da empresa ou da condição estrutural do mercado de trabalho, dando maior concretude ao princípio da equidade na forma de participação no custeio. Baseado nesse permissivo constitucional, a Medida Provisória nº 540, convertida na Lei nº 12.546, de 2011, instituiu a desoneração da folha de pagamentos, que é um benefício fiscal que consiste na substituição da contribuição previdenciária patronal incidente sobre a folha de salários por uma contribuição incidente sobre a receita bruta (aumentando as alíquotas de COFINS), reduzindo a carga tributária da contribuição previdenciária devida pelas empresas. Essa medida, que teve o objetivo de estimular o desenvolvimento econômico das empresas que exerciam atividades que, direta ou indiretamente, se relacionavam com o crescimento necessário do país que se preparava para receber uma copa do mundo e uma Olimpíadas, como as empresas de construção civil, infraestrutura, transporte coletivo rodoviário, metroferroviário e ferroviário, empresas de tecnologia da informação, *call center*, jornalismo, rádio, TV, etc., acabou por provocar uma enorme perda de arrecadação previdenciária, causando um déficit orçamentário de mais de 50 bilhões de reais, apenas se considerando os anos de 2014 e 2015.

Devido à péssima experiência ocorrida com a desoneração da folha de pagamento, a EC n. 103/19 retirou a autorização de adoção de base de cálculo diferenciada para as contribuições previdenciárias sobre a folha de pagamentos das empresas, permanecendo apenas a autorização para alíquotas diferenciadas. No entanto, de acordo com a regra do artigo 30 da EC n. 103/19, permanecem válidas as bases de cálculo diferenciadas já instituídas antes da entrada em vigor da emenda. Ocorre que a emenda não vedou a renovação da abertura de prazo para renovação da regra de desoneração da folha das empresas que já tinham esse direito antes da EC n. 103/19, o que tem feito com que esse direito seja constantemente renovado, o que não cumpre o objetivo de contenção do déficit causado pela medida.

Claramente, a reforma previdenciária, assim como a trabalhista, escolheu um lado para proteger, e não foi o do trabalhador.

Outra medida de contenção do déficit foi adotada pela EC n. 103/19, mediante a **vedação da moratória e do parcelamento** em prazo superior a 60 (sessenta) meses e, na forma de lei complementar, a **remissão e a anistia** das contribuições previdenciárias dos tomadores de serviços (patronais) e dos segurados. Mais uma vez, a EC n. 103/19 veio em defesa dos devedores, dispondo, no seu artigo 31, que esta vedação constitucional não se aplica aos parcelamentos previstos na legislação vigente até a data de entrada em vigor da emenda constitucional, mas, pelo menos nesse caso, diferente do que ocorreu na desoneração da folha, foi vedada a reabertura ou a prorrogação de prazo para adesão.

Por fim, a EC n. 103/19 acrescentou o § 4º ao artigo 76 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), que é o dispositivo que trata da **desvinculação de receita da união** (DRU), no que diz respeito às contribuições sociais. O dispositivo estabelece a desvinculação de órgão, fundo ou despesa, até 31 de dezembro de 2024, de 30% (trinta por cento) da arrecadação da União relativa às contribuições sociais, sem prejuízo do pagamento das despesas do Regime Geral de Previdência Social, às contribuições de intervenção no domínio econômico e às taxas, já instituídas ou que vierem a ser criadas até a referida data. O § 4º, incluído pela a EC n. 103/19, com o intuito de preservar os recursos destinados à manutenção da seguridade social, estabeleceu que a referida desvinculação prevista nesse artigo não se aplica às receitas das contribuições sociais destinadas ao custeio da seguridade social.

Perpassados os principais pontos das reformas trabalhistas e previdenciárias, passaremos à análise dos reflexos que uma reforma possa causar na outra, bem como os reflexos destas reformas na proteção social daqueles que vivem do trabalho.

#### **4.3 Reformas trabalhistas e previdenciárias: reflexos.**

Nos tópicos anteriores, ao descrevermos pontos relevantes referentes às reformas trabalhistas e previdenciárias, verificamos que as reformas trabalhistas flexibilizaram e precarizaram diversos direitos dos trabalhadores, bem como buscaram reduzir os custos trabalhistas para o capital, permitindo aos trabalhadores receber remuneração inferior ao salário mínimo, retirando a natureza salarial de diversas parcelas pagas no contexto de uma relação de emprego, mitigando as hipóteses de tempo à disposição, atribuindo natureza indenizatória a horas extras prestadas no intervalo, aumentando as hipóteses de instituição de bancos de horas, além de privilegiar os acordos individuais em questões que antes somente poderiam ser tratadas por negociação coletiva. Ademais, a reforma autorizou a terceirização da atividade principal da empresa, sem igualar direitos entre o empregado da empresa tomadora de serviços e o

empregado terceirizado, ampliou as situações de afastamento do vínculo de emprego, negligenciou a saúde do trabalhador, fragilizou os sindicatos, atribuiu um poder supremo ao negociado, em detrimento do legislado, dentre outras modificações realizadas no Direito do Trabalho.

Todas essas modificações tiveram um só objetivo: atender aos interesses do capital, de forma ampla. As leis trabalhistas, por protegerem o trabalhador, não interessam ao empregador, portanto, é melhor privilegiar o negociado sobre o legislado, porque, no negociado, o empregador tem muito mais chance de fazer valer seus interesses, ainda mais com o enfraquecimento dos sindicatos pela supressão da sua principal fonte de custeio. Ademais, apropriada lei mudou, não sendo mais tão protetiva para o empregado como já foi um dia, pois sucumbiu aos interesses do capital.

Em última análise, o que realmente interessa ao empregador é só uma coisa: *reduzir custos, para maximizar os lucros*. É essa a essência do capitalismo.

Quanto mais barato for, para o empregador, o processo de produção, mais lucrativa será a mercadoria (produzida ou posta em circulação) ou o serviço prestado. E reduzir os custos da mão-de-obra é extremamente interessante para o capital, pois, além do salário pago ao trabalhador, os reflexos salariais, incluindo depósitos do FGTS e as contribuições patronais para a previdência social, encarecem muito os custos da produção. Com a precarização dos direitos dos trabalhadores, amplia-se a concentração de renda nas mãos dos capitalistas, e acentua-se a desigualdade social.

Tendo em vista esse cenário de precarização trabalhista e redução dos custos de produção, os **reflexos** na previdência social são evidentes, sendo o principal deles, a redução da fonte de custeio.

Como o custeio da previdência é uma consequência da remuneração trabalhista, a precarização do trabalho com a redução do salário do trabalhador, reduz tanto a “*folha de salários e demais rendimentos do trabalho*”, para o empregador, quanto o “*salário de contribuição*” do empregado, impactando na arrecadação previdenciária, e contribuindo com o déficit orçamentário da previdência, que ainda é “engrossado” pelo aumento da expectativa de vida da população e pela redução da taxa de natalidade do país, que reduz o número de pessoas em idade ativa para o trabalho, aumentando o número de pessoas (especialmente idosas), em gozo de benefícios. Ademais, esse déficit ainda foi adensado pela desvinculação de receitas das contribuições sociais da União, e por benefícios, que foram por longos anos concedidos a empresas, como moratórias, anistias, isenções e mudança de base de cálculo de contribuições previdenciárias, que, apesar de terem sido vedados pela emenda constitucional n. 103, de 2019,

ainda são concedidos por força de direito adquirido daquelas empresas que já gozavam dos referidos benefícios anteriormente à data vigência da emenda.

Focando especificamente nos **reflexos das reformas trabalhistas na previdência social**, verificamos que a *redução dos custos com o trabalhador*, promovida pela reforma (contratos de trabalho que permitem o pagamento de salários inferiores ao mínimo, retirada da natureza salarial de verbas trabalhistas, desconsideração de hipóteses de tempo à disposição, redução do pagamento de horas extras por ampliação das hipóteses de banco de horas, etc.), a ampliação das possibilidades de *flexibilização da legislação* (prevalência do negociado sobre o legislado), a *terceirização sem necessidade de equiparação salarial*, e a *redução das hipóteses de estabelecimento de vínculo de emprego* (autônomo com exclusividade, ministros de confissão religiosa) refletiu no **custeio da previdência**.

Ademais, o descuido que a reforma trabalhista teve com a *saúde do trabalhador*, associado à *terceirização irrestrita*, tiveram reflexos nos registros de acidentes do trabalho, o que também reflete no orçamento previdenciário.

A previdência social, por sua vez, reagiu a essa queda no custeio, causada pela redução das contribuições dos empregadores e dos empregados, e, por meio de reformas, **endureceu as regras para a concessão de benefícios para os trabalhadores**, reduzindo o *valor dos benefícios* (redução do valor das aposentadorias e da pensão por morte, por mudanças na sistemática de cálculo; redução do valor do benefício menos vantajoso, quando houver acúmulo de benefícios; redução do valor do auxílio-reclusão, que, em 2020, passou a ser o valor fixo de um salário-mínimo), *cortando alguns benefícios* (a aposentadoria por tempo de contribuição deixou de existir, ressalvado direito adquirido; auxílio-reclusão, para os dependentes dos segurados que não se encaixam no critério de baixa renda), *dificultando a aquisição de alguns benefícios* (aposentadoria especial, que agora tem idade mínima para concessão; pensão por morte do cônjuge ou companheiro, cujo prazo de concessão depende do tempo de relacionamento, tempo de contribuição e idade do cônjuge ou companheiro sobrevivente, aposentadoria por idade da mulher urbana, que passou de 60 para 62 anos) e *desconsiderando contribuições incidentes sobre valores inferiores ao limite mínimo do salário de contribuição* para fins de carência ou contagem de tempo de contribuição.

Antes da reforma previdenciária instituída pela EC n. 103/19, o limite mínimo do salário de contribuição, de acordo com o § 3º do artigo 28 da Lei n. 8212/91, correspondia ao piso salarial, legal ou normativo, da categoria ou, inexistindo este, ao salário mínimo, *tomado no seu valor mensal, diário ou horário, conforme o ajustado e o tempo de trabalho efetivo durante o mês*. O referido dispositivo admitia que o salário de contribuição fosse inferior ao salário

mínimo, apenas para os segurados empregados, empregados domésticos e trabalhadores avulsos. Assim, se estes trabalhadores tivessem uma jornada de trabalho reduzida, e recebessem remuneração inferior ao salário mínimo, poderiam contribuir sobre o salário reduzido, e estas contribuições eram computadas tanto para a contagem do tempo de contribuição, quanto para a carência.

Ocorre que as *reformas trabalhistas* ampliaram as hipóteses de remunerações inferiores ao salário mínimo, instituindo a regulamentação da *jornada em regime de tempo parcial* (no ano 2000), que foi reformulada em 2017 pela reforma trabalhista, ampliando as suas hipóteses, bem como com a criação do *contrato de trabalho intermitente*, que precarizou ainda mais a contratação do trabalhador e, conseqüentemente, a sua remuneração, que não só pode ser inferior ao mínimo, como pode nem sequer acontecer, pois não é garantido ao trabalhador, nessa modalidade contratual, que ele seja chamado para trabalhar todos os meses, podendo ficar, inclusive, longos períodos sem receber qualquer remuneração.

Por outro lado, o § 2º do artigo 201 da Constituição Federal, estabelece que “nenhum benefício que substitua o salário de contribuição ou o rendimento do trabalho do segurado terá valor mensal inferior ao salário mínimo”. Com a precarização das relações de trabalho, verificou-se um aumento cada vez maior de trabalhadores contribuindo para a previdência sobre remunerações inferiores ao salário mínimo, no entanto, por força do § 2º do art. 201 da CF, ainda que contribuíssem com menos do que o salário mínimo, na hora de receberem um benefício previdenciário substitutivo da sua renda, esse não poderia ser inferior ao salário mínimo, o que fez com que a previdência, durante muito tempo, arcasse com esse déficit entre arrecadação e pagamento de benefícios.

A EC n. 103/19, resolveu retirar “das costas” da previdência o encargo de arcar com as consequências da precarização trabalhista, aliviando o déficit de custeio, adotando a regra que foi incluída no § 14 do artigo 201 da Constituição, e regulamentada pelo artigo 29 da EC n. 103/19. A partir de então, o segurado somente passou a ter reconhecida como tempo de contribuição ao Regime Geral de Previdência Social, *a competência cuja contribuição seja igual ou superior à contribuição mínima mensal exigida para sua categoria*, assegurado o agrupamento de contribuições, nos termos do artigo 29 da EC n. 103/19. No mês em que o segurado não receber uma remuneração total que seja *ao menos equivalente ao salário mínimo*, ele poderá complementar essa contribuição, com recursos próprios, até alcançar o valor mínimo; poderá fazer compensação do excedente de uma competência para utilização do que faltar em outra; ou poderá agrupar contribuições inferiores ao mínimo de competências diferentes, desde que qualquer desses ajustes sejam realizados dentro do mesmo ano civil.

Essa regra instituída pela EC n. 103/19, apesar de ter o objetivo de retirar da previdência o ônus de arcar com a precarização trabalhista, foi extremamente desfavorável para o segurado, especialmente para o trabalhador que não recebe nem o mínimo necessário para sobreviver dignamente. Como se já não bastasse as condições precárias de vida em que esse trabalhador e sua família se encontram, devido à baixíssima remuneração que recebe, como consequência das condições precárias em que labora, o Estado passou a se eximir de arcar com o ônus dessa precarização, *que a própria legislação estatal autorizou*, fazendo-o recair diretamente sobre a desproteção previdenciária do trabalhador precário, o que é de uma perversidade evidente.

Outra solução poderia ter sido adotada para contornar esse déficit, fazendo recair o ônus, por exemplo, sobre o empregador que contrata o trabalhador de forma precária, mas não foi essa a opção do constituinte reformador. O empregador irá recolher as contribuições patronais exatamente sobre aquilo que paga ao trabalhador. Dessa forma, se paga uma remuneração equivalente a meio salário mínimo, contribui sobre esse valor pago. No entanto, o empregado que recebe meio salário mínimo a título de remuneração, se não complementar o valor que falta para chegar ao salário mínimo, com recursos próprios, o que será quase impossível de acontecer, pois o que lhe falta são exatamente “recursos próprios” até mesmo para sobreviver, deverá agrupar suas contribuições para alcançar o valor mínimo requerido. Esse trabalhador, portanto, terá computada uma contribuição previdenciária a cada dois meses de trabalho (a cada duas competências), e terá de cumprir o dobro do tempo de contribuição para se aposentar do que os demais trabalhadores que têm remuneração igual ou superior ao salário mínimo.

Questão tormentosa e que merece uma análise mais aprofundada é a do *microempreendedor individual (MEI)*. O MEI foi criado no final de 2008 e iniciou suas atividades efetivamente em 2009, com o “pressuposto de estimular a formalização dos trabalhadores por conta própria, cuja cobertura previdenciária era muito baixa”. No entanto, na prática, parece estar ocorrendo a “substituição em escala relevante do emprego com carteira de trabalho assinada pelo MEI ou uma pseudo ‘pejotização’” (Costanzi; Magalhães, 2023, p. 15).

De acordo com Costanzi e Ansiliero (2024, p. 26), o “MEI possui um elevado grau de subsídio atuarial: as contribuições quase simbólicas de 5% sobre o salário mínimo são insuficientes para financiar o custeio de benefícios concedidos e mantidos no futuro, particularmente quando se consideram aposentadorias e pensões por morte”. Ademais, além das contribuições dos MEIs não serem suficientes para arcar com as despesas das aposentadorias programadas, podem ser até mesmo insuficientes para a cobertura dos benefícios de risco, como o auxílio por incapacidade temporária para o trabalho e a aposentadoria por incapacidade permanente para o trabalho.

Nesse sentido, “o MEI se aproxima de um programa de caráter semi ou não contributivo e, por essa razão, deveria ser focalizado nos mais pobres ou naqueles de renda mais baixa com pequena capacidade contributiva”, o que não é a realidade do que ocorre (Costanzi; Ansiliero, 2024, p. 26). Em 2022, em avaliação do MEI realizada por Costanzi e Sidone, citada por Costanzi e Magalhães (2023, p. 15), apenas 18,4% dos contribuintes cadastrados como MEI estavam entre os 50% mais pobres da população, considerando o rendimento domiciliar per capita, e 81,6% dos MEIs encontravam-se entre os 50% mais ricos da população. Esta ausência de foco na suposta hipossuficiência do MEI “não encontra amparo na Constituição brasileira, uma vez que o § 12 do artigo 201 estabelece que o sistema especial de inclusão previdenciária, com alíquotas diferenciadas, deveria ser destinado aos trabalhadores de baixa renda”, o que não vem sendo observado no caso do MEI.

Além da arrecadação quase simbólica, o MEI também tem absorvido a migração oriunda de outras categorias de segurados do RGPS. A prática da pejetização trabalhista, além de contribuir para a precarização do mercado de trabalho, por levar à migração de empregados com carteira de trabalho assinada para o MEI, fragiliza o financiamento do RGPS. “Se essa migração, qualquer que seja a categoria original do segurado, atingir patamares (ainda mais) elevados, haverá impactos muito negativos sobre o custeio do regime”, por isso, o programa deveria ser reavaliado para diminuir o risco de migração indesejada entre categorias e fortalecer seu papel como mecanismo de redução da informalidade de trabalhadores vulneráveis. A arrecadação do MEI é tão baixa que, em 2022, embora “tenha representado 11,2% do total de contribuintes do RGPS, respondeu apenas por aproximadamente 0,9% da arrecadação” (Costanzi; Ansiliero, 2024, p. 27).

Analisando dados de 2012 a 2022, verifica-se que o aumento do número de MEIs é considerável. “O total de MEIs, com pelo menos uma contribuição no ano, passou de 1,5 milhão, em 2012, para 8,1 milhões, em 2022”. Tendo em vista a predominância de alta inadimplência, o total de inscritos é ainda mais elevado: “no final de dezembro de 2023 havia 15,72 milhões de pessoas inscritas no MEI, segundo dados da Receita Federal”. “O total de contribuintes pessoas físicas do RGPS, por exemplo, considerando pelo menos uma contribuição no ano, cresceu apenas 7,3% entre 2012 e 2022, o que representa um incremento médio anual de apenas 0,7% a.a.” Por outro lado, “o MEI tem aumentado expressivamente seu peso no total de contribuintes do RGPS: essa cresceu de 2,3%, em 2012, para 11,2%, em 2022. Houve nesse período um crescimento acumulado de 430,2%, ou seja, um incremento médio anual de 18,2% a.a.” O contribuinte individual com plano completo (alíquota de 20% sobre o salário de contribuição) apresentou queda de 6,1% entre 2012 e 2022, considerando aqueles

com pelo menos uma contribuição no ano. “A participação desse plano completo no total de contribuintes individuais, que era 100% até 2006, caiu para 43,8% em 2022.” “Também se pode notar diminuição da participação dos empregados e incremento da importância relativa dos contribuintes individuais no período de 2012 a 2022, movimento fortemente determinado pelo MEI” (Costanzi; Ansiliero, 2024, p. 28/29).

Costanzi e Ansiliero (2024, p. 30/31) advertem que, “como consequência dessa discrepância entre categorias, houve relevante aumento da participação do MEI na média mensal de contribuintes do RGPS, que saltou de 2%, em 2012, para 10,2%, em 2022”. Esse forte incremento da participação dos MEIs no total de contribuintes do RGPS associado à sua baixíssima arrecadação, já produz efeitos deficitários no referido regime. Em 2021, por exemplo, a receita decorrente do MEI representou apenas 0,98% da receita líquida do RGPS, embora o quantitativo de microempreendedores tenha representado 9,3% do número médio mensal de contribuintes. “Em 2022, embora o MEI tenha representado 10,2% do número médio mensal de contribuintes do RGPS, respondeu por apenas 0,90% da arrecadação líquida do regime. Em 2023, a arrecadação do MEI respondeu por apenas 0,97% da receita líquida do RGPS.”

Verifica-se, portanto, que o MEI representa um grande “gargalo” do custeio da previdência, e uma das principais causas de desequilíbrio atuarial do sistema, e, no futuro, será uma das principais causas do déficit previdenciário, juntamente com o segurado especial, que, efetivamente, não recolhe contribuições. Reformas urgentes em relação ao custeio do MEI devem ser realizadas, para que se contribua com a viabilidade da previdência, a longo prazo.

*A escassez do custeio* fez com que a previdência reduzisse o valor das aposentadorias e pensões. Hoje em dia é extremamente difícil um segurado se aposentar com o “teto” do RGPS, pois, para calcular o seu salário de benefício, será considerada a média aritmética de 100% dos salários de contribuições. Assim, para se aposentar com o benefício máximo, todas as contribuições que o segurado verteu para o sistema têm que ter recaído sobre o teto, pois nenhuma contribuição vertida será excluída da média. Antes da reforma, havia um aproveitamento apenas das 80% maiores contribuições, excluindo-se da contagem as 20% menores, o que poderia resultar em um salário de benefício significativamente maior.

Além disso, o valor da aposentadoria só corresponderá a 100% do salário de contribuição, se o segurado homem contribuir por 40 anos, e a segurada mulher, por 35 anos, podendo se aposentar apenas quando atingirem a idade mínima prevista na constituição. O valor do salário de contribuição da mulher parte de 60%, quando completa 15 anos de tempo de contribuição, e do homem, parte desse mesmo percentual quando completa 20 anos de tempo

de contribuição, acrescentando-se mais 2% para cada ano (12 meses completos) de contribuição.

A aposentadoria por tempo de contribuição foi excluída dos benefícios do RGPS, e a aposentadoria especial perdeu seu caráter protetivo, pois agora exige idade mínima para ser concedida.

Quanto aos *acidentes do trabalho*, o Anuário Estatístico da Previdência Social, cujos últimos dados consolidados disponíveis para consulta são referentes ao ano de 2022, indica um aumento de 11,6% nos dados relativos aos acidentes de trabalho no Brasil, em relação a 2021. O total de acidentes, considerando os típicos, de trajeto e doenças do trabalho, passou de 580.833 para 648.366. Também houve um aumento no número de mortes no trabalho, de 2.717, em 2021, subindo para 2.842, em 2022, representando 4,6% mais óbitos. Apesar de ter havido uma redução dos números em relação aos índices computados entre 2020 e 2021, período em que houve grande influência no registro de acidentes do trabalho em consequência da pandemia do coronavírus, os números continuam a subir (Gusmão *et al.*, 2024, p. 43 e 47).

De acordo com reportagem de autoria do Sindicato dos Engenheiros (SENGE-RS), publicada no site Sul21, em 11 de abril de 2024, os números decorrentes das estatísticas de acidentes do trabalho “alertam para a necessidade de uma interpretação que vá além da segurança em si, mas que se aprofunde pela seara da legislação”. O que vem acontecendo ao longo dos últimos anos, ao contrário, é a precarização da própria legislação. A reportagem segue afirmando que “desde a implementação da reforma trabalhista em 2017, o Brasil tem enfrentado desafios crescentes no que diz respeito à segurança e saúde no ambiente de trabalho” (Sul21, 2024)

Cezar Henrique Ferreira, presidente do Sindicato dos Engenheiros (SENGE-RS), aduz que “é inegável que existe correlação entre a precarização das relações de trabalho e o crescimento de acidentes de trabalho”, destacando que “a relação entre a reforma trabalhista e a lei da terceirização com o aumento de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais está intrinsecamente ligada à flexibilização das normas e fragmentação de responsabilidades”. Afirma que “isso impõe ao trabalhador uma maior suscetibilidade, uma vez que, seja pela pressão por produtividade ou por lacunas de responsabilização, o trabalhador se vê cada vez mais exposto a riscos de acidentes fatais” (Sul21, 2024).

Diante do exposto, pode-se afirmar que as sucessivas **reformas trabalhistas** geraram **reflexos** na previdência, *reduzindo o custeio e aumentando gastos*, especialmente com acidentes e doenças do trabalho, o que acabou impulsionando a previdência a também sofrer reformas, de modo a tentar promover o equacionamento das suas contas. Apesar da

precarização do trabalho não ser a única causa do déficit orçamentário previdenciário, não há dúvidas de que contribuiu muito para abalar o equilíbrio das contas da previdência, podendo-se estabelecer uma relação direta entre *precarização trabalhista* e *desmonte dos direitos previdenciários*.

A título de exemplos do que foi acima afirmado, mencionaremos duas situações:

1. A reforma trabalhista instituiu a modalidade de contrato de trabalho intermitente, em que não há qualquer garantia ao trabalhador de jornada mínima ou de salário, podendo, inclusive, ficar meses sem ser chamado a prestar trabalho, além de poder receber remuneração inferior ao salário mínimo. Essa modalidade de contrato reduziu significativamente o custeio da previdência social e trouxe uma grande insegurança para o trabalhador em relação à aquisição de benefícios, pois, como consequência da precarização trabalhista, a reforma previdenciária deixou de considerar para fins de carência e de tempo de contribuição, as contribuições previdenciárias inferiores ao mínimo, o que era considerado antes da reforma para os empregados, domésticos e trabalhadores avulsos. Assim, se o empregado intermitente recebe meio salário mínimo em um mês, ele deverá complementar sua contribuição de modo a chegar no salário mínimo, agrupar essa contribuição com outra também inferior ao salário mínimo (dois meses recebendo salário mínimo o trabalhador tem uma contribuição completa), ou fazer compensação com outras contribuições que extrapolaram o salário mínimo (se o trabalhador ganha um salário e meio em um mês e meio salário em outro, pode compensar o excedente de um mês em outro e obter duas contribuições de valor mínimo), o que demonstra que as reformas trabalhistas tiveram impactos diretos na previdência.
2. Até a reforma trabalhista, os prêmios compunham o salário do trabalhador, e, com isso, também o salário de contribuição. Assim, se o trabalhador recebesse R\$ 3.000,00 de salário fixo mais prêmio mensal de R\$ 2.000,00, o salário de contribuição seria de R\$ 5.000,00, de forma que eventual benefício previdenciário seria calculado sobre esse montante. Por força da reforma trabalhista, foi afastada a natureza salarial dos prêmios, e, com isso, deixaram de compor o salário de contribuição, e o seu benefício previdenciário passa a ser calculado apenas sobre R\$ 3.000,00. Como consequência da redução do custeio, a idade para aposentadoria das mulheres urbanas aumentou, foi extinta a aposentadoria por tempo de contribuição, as regras para o cálculo dos valores dos salários de benefício se tornaram mais rigorosas, reduzindo o valor das aposentadorias e das pensões por morte, o tempo

de contribuição para a aposentadoria dos homens aumentou, instituiu-se idade mínima para a concessão das aposentadorias especiais, modificou-se o método de cálculo das aposentadorias por incapacidade permanente para o trabalho, dentre outras alterações com vistas a reduzir os gastos com a previdência social.

No entanto, nosso estudo não nos permitiu verificar a ocorrência da situação inversa. As **reformas previdenciárias**, pelas análises feitas, *não interferiram* diretamente com o desmonte de direitos trabalhistas. Precarizar a previdência não implica em reduzir os demais direitos trabalhistas. A explicação para isso é bastante simples: são os trabalhadores e empregadores que financiam a previdência, e não a previdência que financia o trabalho.

*O trabalho tem valor por si só*, e é a principal força motriz do capitalismo. Quem financia o trabalho é o capital, e não a previdência. O trabalho é fonte de riqueza, porque produz aquilo que o capitalismo precisa – bens e serviços, que suprem a sociedade do consumo. O capitalismo não sobrevive sem o trabalho, e o trabalho não sobrevive sem o capitalismo. É uma relação simbiótica, porém, desigual. O capital suga o trabalhador o máximo que pode, extraindo dele toda a sua força de trabalho, e não o remunera na proporção do que ele produz, pois o lucro, o excedente, é o que move o capital, que precisa crescer e acumular. Assim, o trabalhador é mais uma ferramenta para produzir riqueza, servindo, o Direito do Trabalho, como principal balizador dos limites dessa exploração do capital sobre o ser humano que trabalha, tendo como principal premissa a promoção da dignidade do trabalhador, pois o trabalho não pode ser tratado como mercadoria.

O Estado capitalista legitima a exploração do trabalhador, dentro dos limites legais, e toma para si a responsabilidade de proteger o trabalhador em situação de inatividade ou de vulnerabilidade. Assim, por meio do sistema de seguridade social, o Estado protege aquele que está incapacitado para o trabalho, aquele cujos rendimentos oriundos do trabalho não são suficientes para promover o sustento da família, ou quem está em uma situação de desemprego involuntário. Para realizar essa proteção, o Estado cobra uma elevada carga tributária das empresas, para manter a seguridade social, já que são elas as que realmente ganham com a ideologia capitalista, e isso, de certa forma, encarece os custos da produção. Como o Estado não quer abrir mão da sua parcela de arrecadação, a redução de gastos acaba se dando por meio da redução dos direitos dos trabalhadores.

Em relação à previdência, o Brasil adotou o “tríplice custeio”. A previdência deve ser custeada por contribuições sociais especificamente designadas para este fim, a serem pagas pelos empregadores e pelos trabalhadores, e também por receitas orçamentárias do governo. No entanto, o Estado não está disposto a arcar com o “grosso” das despesas. Quando as

contribuições sociais dos empregadores e dos trabalhadores vão se tornando escassas, ou quando os gastos aumentam demais, ao invés do Estado “banciar” os benefícios com recursos orçamentários, acaba por transferir o ônus do déficit para o beneficiário da previdência, que é o trabalhador, cortando benefícios, reduzindo seus valores, dificultando a aquisição destes, ou seja, fazendo tudo o que for possível para restringir o acesso às prestações previdenciárias, e ainda passa a concedê-las de forma precária.

São dois gigantes contra o trabalhador: a empresa, que quer sempre ter cada vez mais lucro, e o Estado, que precisa arrecadar para legitimar o sistema. Em um caso ou em outro, “a corda sempre arrebenta para o lado mais fraco” que é o do trabalhador, que acaba sendo prejudicado, tanto em seus direitos trabalhistas, quanto nos previdenciários.

O desmonte da previdência é *consequência da precarização do trabalho*, mas *não é causa desta*. No entanto, a precarização previdenciária é causa de *grave desproteção social*, e atinge diretamente o direito do trabalhador de ter uma renda digna em casos de inatividade. Afinal, a previdência é um seguro, e o trabalhador paga por ele. Precarizar esse seguro é retirar do trabalhador uma das maiores garantias de proteção social já conquistadas em toda a história da humanidade, que irá protegê-lo em casos de infortúnios e de idade avançada.

A precarização da previdência, como decorrência das reformas previdenciárias, têm um reflexo muito perverso para os trabalhadores: a **insegurança**. Essa insegurança se manifesta em múltiplos aspectos, dentre eles: a insegurança na aquisição dos benefícios, pois o trabalhador tem medo de não conseguir se aposentar, não conseguir um auxílio por incapacidade temporária para o trabalho ou até mesmo de não receber o salário-maternidade. Ainda, a insegurança se manifesta em relação ao valor dos benefícios. As recorrentes reformas promoveram uma reformulação nos cálculos dos salários de benefícios que reduziram significativamente o valor dos benefícios, especialmente das aposentadorias e das pensões por morte, com exceção do direito adquirido daqueles que já haviam cumprido os requisitos para a concessão dos benefícios na data da entrada em vigor das regras reformadoras.

A emenda constitucional n. 20, de 1998, com o intuito de promover uma gestão responsável, com projeções futuras acerca da viabilidade do regime previdenciário, incluiu, no *caput* do artigo 201 da Constituição Federal, o “princípio do equilíbrio financeiro e atuarial”, que preconiza que a previdência deve observar critérios que preservem o equilíbrio das contas do sistema, levando em consideração dados estatísticos que permitem a análise e o gerenciamento dos riscos do sistema a longo prazo. Essa previsão constitucional não só justifica, mas impõe que sejam realizadas constantes reformas na previdência social, para preservar a viabilidade econômica do sistema.

É importante, sim, estabelecer periódicos ajustes no custeio da previdência, para que o trabalhador, no futuro, não fique sem proteção Estatal em casos de inatividade, por conta da falência do sistema. No entanto, o pior não é o argumento da *necessidade de reformas*, mas *quem arca com as consequências delas*. A reforma promovida pela EC n. 103/19, retirou diversos direitos dos segurados da previdência: acabou com a aposentadoria por tempo de contribuição, instituiu idade mínima para aposentadoria especial, reduziu o valor dos benefícios previdenciários, na medida em que incluiu 100% dos salários de contribuição no cálculo do salário de benefício e limitou as quotas da pensão por morte, instituiu alíquotas progressivas sobre o salário de contribuição dos segurados, vedou o acúmulo de benefícios com valor integral, somente para citar alguns, mas em nada alterou os direitos das empresas. Ademais, acabamos de ter mais uma reforma tributária na Constituição, instituída pela EC n. 132/23, e nada de se instituir o imposto sobre grandes fortunas... mas, para cortar benefícios previdenciários de quem depende de uma aposentadoria para sobreviver, ou um auxílio-doença, de quem não tem forças para trabalhar, a reforma foi implacável, como se essa fosse a solução dos problemas econômicos do país.

Falaremos um pouco mais sobre as **causas do déficit previdenciário**.

Em reportagem publicada em abril de 2024, no site do Poder 360, com manchete apelativa: *“Bomba-relógio”, rombo da Previdência exigirá nova reforma*, Houldine Nascimento alerta que, “em 2024, as contas envolvendo a Seguridade Social devem apresentar um rombo de R\$ 326,2 bilhões (2,5% do PIB), segundo as projeções do Balanço Geral da União de 2023, divulgado pelo Tesouro Nacional”. Ressalta que, se nada for feito para conter o déficit, em 2100 a necessidade de financiamento poderá atingir R\$ 25,5 trilhões.

Segundo Nascimento (2024), os principais fatores que contribuem com o déficit da previdência são:

1) “o crescimento da informalidade”. De 2016 a 2023 houve um aumento de 26,7% no número de trabalhadores sem carteira assinada, de acordo com levantamento da CNC (Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo) com base em dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). “Em 2023, atingiu 13,5 milhões. O resultado indica a tendência de “uberização” no mercado de trabalho”;

2) “desaceleração entre formais”. Houve crescimento de 3% em 2023 em relação a 2022, entre os que têm carteira assinada: houve aumento do número de trabalhadores formais, de 36,9 milhões para 38 milhões. “No ano anterior, a alta havia sido de 6,9%”;

3) “envelhecimento dos brasileiros”. “A população com 65 anos ou mais aumentou 6,5% de 2010 a 2022: saiu de 14,1 milhões para 22,2 milhões. Esse grupo representa 10,9% dos brasileiros”.

De acordo com Nascimento (2024), a arrecadação do governo federal, por outro lado, está em alta. Somou R\$ 190,6 bilhões em março de 2024. “É o maior valor para o mês desde 1995, o início da série histórica. Cresceu 7,22% em termos reais (corrigidos pela inflação) na comparação com março de 2023, segundo relatório da Receita Federal”. No 1º trimestre de 2024, a arrecadação federal somou R\$ 660,85 bilhões em valores atuais, o que também é recorde. “Representa alta real de 8,36% em comparação com o mesmo período do ano passado. A alta da receita ajuda em parte o governo a cobrir o rombo da Previdência.”

Ressalta-se que este “rombo” é altamente questionável, e há autores que discordam que ele exista, como é o caso de Denise Gentil, já citada no presente estudo, pois, de acordo com o *caput* do artigo 198 da Constituição Federal de 1988, a seguridade social, e nela está contida a previdência, deve ser financiada por contribuições sociais e também outras receitas orçamentárias da União, mas, conforme já analisado, o governo afirma que há déficit previdenciário sempre que o montante arrecadado com as contribuições previdenciárias dos tomadores de serviços (art. 195, I, a, CF) e dos trabalhadores (art. 195, II, CF) não é suficiente para arcar com as despesas da previdência, e é nesse sentido que a análise aqui é realizada.

De acordo com o site do Senado Federal, “a principal justificativa para as reformas ocorridas ao longo dos tempos tem sido superar dois desafios: o envelhecimento da população e o déficit do sistema previdenciário”. “Em 1923, quando a Previdência foi criada, as pessoas com mais de 60 anos eram apenas 4% do total. Hoje representam 15%. Há um século, o país tinha 13 pessoas em idade ativa para cada idoso. Em 2023, a proporção é de quatro para um” (Brasil, 2023a).

Essa inversão da pirâmide etária brasileira, acompanhada de uma redução significativa da taxa de natalidade ao longo dos anos, de acordo com discurso dominante, gerou um déficit para o sistema previdenciário, que só tende a se agravar ao longo dos próximos anos. “Em 1945, o Brasil tinha apenas 200 mil aposentados. Segundo o último Boletim Estatístico da Previdência Social, o número de benefícios pagos em novembro de 2022 - incluindo aposentadorias, auxílios e pensões - superou os 37,5 milhões” (Brasil, 2023a).

O aumento do número de segurados do regime tem um elevado custo. “De acordo com o Boletim Estatístico da Previdência Social, o INSS desembolsou, em dezembro de 2006, R\$ 12,6 bilhões em benefícios. Em dezembro de 2021, último dado disponível, a cifra saltou para R\$ 48,7 bilhões” (Brasil, 2023a). O déficit previdenciário é uma das consequências do

envelhecimento populacional acompanhado da redução da população jovem, em idade produtiva, agravado pelas dívidas das empresas com a previdência, a desvinculação de receitas da União (problema que tentou ser corrigido com a EC n. 103/19), e a precarização das relações de trabalho.

De acordo com o projeto de lei orçamentária de 2023 enviado ao Congresso Nacional pelo Poder Executivo, “o Regime Geral teria um rombo de R\$ 267,2 bilhões neste ano. Para os regimes próprios dos servidores públicos civis e militares, o saldo negativo era calculado em R\$ 47,3 bilhões e R\$ 48,5 bilhões, respectivamente” (Brasil, 2023a).

No entanto, esse déficit só vem aumentando. O projeto de lei orçamentária anual de 2024 (PL nº 29/2023-CN), fixou as despesas do RGPS em “R\$ 913,9 bilhões e as receitas estimadas em R\$ 631,4 bilhões. Está estimado um resultado financeiro deficitário de R\$ 282,5 bilhões (2,5% do PIB, contra 2,6% previstos para 2023)” (Brasil, 2023a).

O Projeto de Lei Orçamentária Anual (PLOA) para 2025, enviado pelo governo federal em setembro de 2024, “determina R\$ 1,007 trilhão em gastos com a Previdência no exercício de 2025. É a 1ª vez que o regime atinge essa marca” (Benevides; Ferrari, 2024).

“O aumento nominal nos gastos com Previdência em 2025 soma R\$ 71,1 bilhões. É a maior alta dentre as despesas obrigatórias (aquelas que o governo não pode alterar).” O Regime Geral de Previdência Social “representa a maior cifra de gastos da União ao considerar só as despesas sujeitas ao teto de gastos estabelecido no marco fiscal. O valor corresponde a 49,4% de todas as obrigatórias do governo” (Benevides; Ferrari, 2024).

O financiamento do Regime Geral de Previdência Social, em percentual do PIB, “apresentou déficits crescentes até 2020, com intervalos de fortes altas entre 2014 e 2017 e de 2019 para 2020.” Com a reforma da previdência promovida pela EC n. 103, em novembro de 2019, que alterou as regras de acesso, alíquotas e outras normas do RGPS, a partir de então, a trajetória mudou, com tendência de redução até 2024. “Em 2025, espera-se estabilidade na relação déficit/PIB, cuja estimativa na proposta orçamentária é de R\$ 293,4 bilhões, tendo em vista a arrecadação de R\$ 713,9 bilhões para fazer frente a despesas de R\$ 1,007 trilhões” (Brasil, 2024b).

De acordo com dados apresentados pelo site do Senado Federal, estimativas sugerem que a última reforma constitucional previdenciária, ocorrida em 2019, “pode gerar uma economia de até R\$ 156,1 bilhões nas contas da Previdência. O valor é 78,8% maior do que os R\$ 87,3 bilhões esperados para o período quando a proposta de emenda à Constituição que instituiu as mudanças (PEC 133/2019) foi aprovada pelo Congresso” (Brasil, 2023a).

O último Censo realizado pelo IBGE, em 2022, trouxe números alarmantes. Levando-se em conta as estatísticas sobre taxa de natalidade e envelhecimento da população no Brasil, segundo as Projeções de População do IBGE, “após atingir seu máximo (220.425.299 habitantes) em 2041, população do país vai diminuir, chegando aos 199.228.708 habitantes em 2070” (Brasil, 2024a).

As primeiras Projeções de População do IBGE com dados do Censo Demográfico de 2022, divulgadas no dia 22/08/2024, mostraram que, “de 2000 para 2023, a taxa de fecundidade caiu de 2,32 para 1,57 filho por mulher, e deve recuar até 1,44 em 2040, quando atinge seu ponto mais baixo.” “A idade média em que as mulheres tinham filhos era de 25,3 anos em 2000, passou para 27,7 anos em 2020 e deverá chegar a 31,3 anos em 2070” (Brasil, 2024a).

Esse estudo demográfico também mostra que “o número de nascimentos por ano recuou de 3,6 milhões em 2000 para 2,6 milhões em 2022, e deve cair para 1,5 milhão em 2070. De 2000 a 2023, a taxa de mortalidade infantil recuou de 28,1 para 12,5 óbitos por mil nascidos vivos. Esse indicador cairá para 5,8 em 2070” (Brasil, 2024a).

“A esperança de vida do Brasileiro ao nascer, subiu de 71,1 anos em 2000 para 76,4 anos em 2023, e deve chegar aos 83,9 anos em 2070.” A proporção de idosos, com 60 anos ou mais na população Brasileira quase duplicou de 2000 a 2023, “subindo de 8,7% para 15,6%”. Estima-se que “em 2070, cerca de 37,8% dos habitantes do país serão idosos. Já a idade média da população Brasileira atingiu 35,5 anos em 2023 e deve subir para 48,4 anos em 2070” (Brasil, 2024a).

Estes dados alarmantes demonstram o envelhecimento da população, e a inversão da pirâmide etária, que só tende a agravar o déficit da previdência. O governo deverá encontrar soluções para supri-lo, sem esperar que a previdência possa ser eternamente financiada apenas pelas contribuições dos trabalhadores e dos empregadores, que já são reduzidas por causa da precarização trabalhista, o que torna o déficit previdenciário multifatorial. A precarização trabalhista, por sua vez, também reflete a opção deliberada do governo de colocar na conta do trabalhador a responsabilidade pela crise econômica.

Trabalhadores que trabalham por conta própria apresentam uma alta taxa de sonegação de contribuições previdenciárias, e, nesse cenário, é possível afirmar que “a formalização do emprego é essencial para o acesso às garantias previdenciárias”. “A relação de emprego seria, assim, essencial para a própria manutenção da Previdência Social, uma vez que garante a realização do princípio da contributividade, base do nosso sistema previdenciário, garantindo a arrecadação”, pois, “ao elevar o percentual de pessoas que são abarcadas pela Previdência, automaticamente se possibilita um aumento do percentual de contribuintes, ampliando a

efetividade no cumprimento dos direitos previdenciários aos que já fazem jus a esses, ao próprio contribuinte e à geração que ainda está por vir” (Teodoro; Miraglia, 2017, p. 141).

De acordo com menção do senador Weverton Rocha (PDT-MA) em suas redes sociais, publicada pelo site do Senado Federal em reportagem que homenageou os 100 anos da Previdência Social brasileira, em janeiro de 2023, “as últimas reformas foram cruéis com o trabalhador brasileiro”, pois “as novas regras prejudicaram os mais pobres, que trabalham por mais tempo na informalidade e nem sempre conseguem contribuir para a Previdência”. “Temos um desafio grande pela frente, que é promover políticas de geração de emprego e renda para trazer de volta à formalidade esses trabalhadores e recuperar a segurança trabalhista que sempre colocou o Brasil à frente de outros países nesta área”, e destacou que “é imperativo que tenhamos sucesso nessas duas frentes para que a Previdência tenha sustentabilidade no futuro” (Brasil, 2023a).

Na mesma reportagem, foi mencionada a publicação da senadora Zenaide Maia (PSD-RN), também crítica da reforma da Previdência, que afirma que “as alterações promovidas no sistema previdenciário dificultaram a obtenção da aposentadoria, com aumento nos tempos de serviço e de contribuição, além da adoção de uma regra de cálculo que tende a diminuir os valores das aposentadorias.” Afirmou a senadora que “nós alertávamos isso quando votamos contra essas reformas: o Brasil está envelhecendo sem um sistema de seguridade social para proteger seus cidadãos”, disse. O senador Rogério Carvalho (PT-SE), se manifestou dizendo que “é preciso melhorar a vida dos aposentados”. “Temos muito que recuperar o que foi retirado dos aposentados e do nosso sistema de Previdência com a reforma feita por [Jair] Bolsonaro, que tirou direitos e tornou os mais pobres ainda mais pobres” (Brasil, 2023a).

Esperamos que a fala dos referidos senadores não seja apenas um discurso demagogo, e que uma contra-reforma seja realmente feita para reverter a retirada de direitos sociais que vem atingindo os trabalhadores com essa onda de reformas neoliberais, porque esse arcabouço de proteção social é indispensável para a promoção da dignidade humana.

Sem a devida proteção previdenciária, o trabalhador vulnerável acaba se tornando dependente da assistência social, prestada diretamente pelo governo ou por entidades paraestatais. A proteção assistencial é uma proteção de conteúdo mínimo, essencial para que a pessoa não passe fome, e somente será devida àqueles que preenchem os requisitos de miserabilidade para a sua concessão. Diferentemente de uma aposentadoria programada, os benefícios assistenciais são precários, e podem deixar de ser concedidos a qualquer momento, não gerando pensão por morte para os dependentes, portanto, não substituem, em igualdade de condições, a proteção previdenciária.

A saúde pública, por sua vez, por ser gratuita e universal, para toda a população, funciona como uma rede de proteção adicional à previdência e à assistência, sendo essencial para garantir o bem estar físico e mental da população, mas não paga as contas básicas de alimentação, vestuário e moradia. Assim, a proteção social deve ser conjugada, e, muitas vezes, advinda de múltiplas fontes, para que seja eficaz na garantia de uma sobrevivência digna à pessoa humana.

Quanto às dotações orçamentárias para as áreas de assistência social e saúde pública, “o Projeto de Lei Orçamentária Anual (PLOA) de 2025 tem dotação de R\$ 166,3 bilhões destinada à transferência de renda para 20,9 milhões de famílias beneficiárias do programa Bolsa Família, instituído pela Lei nº 14.601/2023”, “suficiente para pagar benefício médio mensal de R\$ 663,16 por família”. “Em agosto de 2024, o programa apresentou benefício médio de R\$ 681,09 e atendeu aproximadamente 20,7 milhões de famílias. Na média mensal de 2024 até agosto, o programa atendeu 20,91 milhões de famílias, com benefício médio da ordem R\$ 681,83”. “A dotação consignada à transferência de renda no PLOA é, aproximadamente, R\$ 2,3 bilhões inferior ao valor empenhado em 2024” (Brasil, 2024b). Para o financiamento do Benefício de Prestação Continuada, o custo estimado para 2025 será de R\$ 118,1 bilhões (Benevides; Ferrari, 2024). Para a área de saúde pública, o PLOA de 2025 “prevê a aplicação de R\$ 228,3 bilhões em ações e serviços públicos de saúde” (Brasil, 2024b).

Verificados os reflexos das reformas trabalhistas na previdência, e os reflexos das reformas previdenciárias na proteção social do trabalhador, cumpre-nos explorar o papel . relevantes áreas, bem como da seguridade social como um todo, como instrumentos de proteção social, e os limites impostos pela Constituição Federal e por documentos internacionais à desconstrução dos direitos sociais.

## **5 PROTEÇÃO SOCIAL POR MEIO DO DIREITO DO TRABALHO E DA SEGURIDADE SOCIAL**

A proteção social, sob o enfoque dado no presente estudo, abrange o Direito do Trabalho e as diversas áreas que compõem a seguridade social: previdência social, assistência social e saúde pública.

Verifica-se que todas essas áreas de proteção são indispensáveis para uma existência digna, e para que as pessoas obtenham recursos para adquirir os bens materiais de que necessitam para sobreviver e para ter conforto, possam exercer seus direitos civis e políticos em sua plenitude, e criem laços de identificação com pessoas semelhantes, passando a fazer parte de uma determinada classe social.

Dessa forma, traremos o devido aprofundamento dos referidos direitos como instrumentos de inclusão social, e, na sequência, abordarmos os limites destrutivos desses direitos, para que não se tornem, ao revés, fator de exclusão social.

### **5.1 Direito do Trabalho e da Seguridade Social como instrumentos de inclusão social**

A desigualdade social é uma consequência nefasta e intrínseca ao capitalismo. Nesse sistema, uma pequena parcela da população, economicamente privilegiada, é detentora dos meios de produção, e busca, a qualquer custo e de forma incessante, acumular riquezas.

Por outro lado, a maioria esmagadora da população não detém os meios de produção, mas apenas possuem a sua força de trabalho, a ser utilizada como instrumento para a sua sobrevivência, e de sua família. A energia proveniente do trabalho dessa enorme fatia de pessoas é colocada à disposição do capitalista, que, ao invés de zelar pela dignidade daquele que lhe presta serviço, cuidando-lhe da saúde, pagando um bom salário, tratando-o como um semelhante, explora a sua mão-de-obra até a exaustão, contribuindo com a ocorrência de doenças e acidentes, sem remunerá-lo de forma satisfatória e adequada.

Márcio Túlio Viana (2000, p. 157) afirma que “como um animal sempre faminto, o sistema capitalista depende de porções crescentes de alimento. Seu verbo é acumular. Toda empresa quer crescer, dominar o vizinho, controlar o mercado. A concorrência parece buscar o monopólio”. O sistema capitalista sobrevive do lucro, da exploração dos trabalhadores com vistas à obtenção da “mais valia”, alimento que fomenta a economia e viabiliza o crescimento econômico do Estado, a expansão de suas fronteiras comerciais e a geração de riquezas.

Nesse cenário, o trabalhador explorado, doente, exausto, pobre, e, muitas vezes, sem mais condições para continuar trabalhando, vê-se excluído da sociedade que ele ajudou a construir, pois não consegue, nem mesmo, consumir as mercadorias que ele mesmo produz, ou morar nas casas que ele mesmo constrói, porque não tem condições econômicas para tanto.

Consoante afirma Hugo Sinzheimer (1984 [1922], p. 61) “a concepção universal dominante no campo jurídico vê o homem desligado de sua condição social, sob o abstrato conceito de pessoa. Essa pessoa tem vontade, mas não situação social”. Seus relacionamentos com outras pessoas se estabelecem por meio de relações privadas, “que foram concebidas para serem aplicáveis fora de uma comunidade humana”, como se todos fossem iguais e tivessem a mesma liberdade de escolha. No entanto, afirma o autor que “a igualdade das pessoas é uma criação conceitual, não uma manifestação real”, que só existe na abstração da lei. “Na realidade, porém, só existe homens que se distinguem uns dos outros pelos meios sociais à sua disposição”.

De acordo com Sinzheimer (1984 [1922], p. 62), quando dois homens estabelecem uma relação econômica, esta sempre depende da realidade social em que eles se encontram, e os efeitos dessa relação extrapolam a esfera vital dos diretamente afetados, atingindo também aqueles que, como efeito da onda gigantesca da vida social, dependem socialmente deles. Assim, o coletivo social impulsiona o individual e determina sua forma e conteúdo. Para o autor, “só assim poderemos alcançar os princípios de um modelo jurídico que faça desaparecer as tensas relações entre o Direito e a realidade”. O espírito individualista no Direito deve ceder ao espírito social, de modo que o homem possa compensar a sua situação social através do Direito.

O Direito do Trabalho, assumindo a condição de “Direito Social do Trabalho”, deve cumprir esse importante papel social. “Partindo da concepção de que todo trabalho humano é uma questão social e que o trabalhador tem uma existência social concreta”, busca-se alcançar “uma forma social de trabalho que domine as esferas econômico-coletivas, e em que as necessidades especiais e as aspirações dos trabalhadores, determinadas pela sua situação social, possam encontrar satisfação”, o que se “desenvolverá pela cooperação de forças sociais e estatais” (Sinzheimer, 1984 [1922], p. 63).

A importância de se ter um direito voltado a regular o trabalho, e, principalmente, a proteger o trabalhador enquanto pessoa humana, que possui uma existência social concreta, com necessidades e aspirações próprias, sem considerar, de forma abstrata, que todos são iguais perante a lei, reside, especialmente, na *importância central que o trabalho tem na vida humana*, e nas condições sociais, imposta pelo capitalismo, aos trabalhadores.

O Direito do Trabalho, no entanto, não protege todo e qualquer trabalhador, pois, de acordo com Cléber Lúcio de Almeida (2024, p. 98), possui um “pecado original”, “uma vez que limita a proteção que procura assegurar aos(as) trabalhadores(as) somente quando prestam serviços a outrem de forma subordinada, isto é, aos(as) trabalhadores(as) empregados de outrem”. Assim, “o Direito do Trabalho é exclusivo e excludente”, uma vez que “limita o seu foco no trabalho subordinado, em desfavor de um sistema universal de proteção social, que tenha em vista não apenas os(as) trabalhadores(as) empregados(as), mas o ser humano que trabalha para garantir o atendimento de suas necessidades fundamentais”.

Teodoro e Miraglia (2017, p. 136) afirmam que a relação de emprego “é instrumento de afirmação do indivíduo em sociedade enquanto ser humano digno”, ao mesmo tempo em que “permite à empresa o desenvolvimento sadio de suas atividades, tornando-a apta a concorrer livremente no mercado econômico de produção de bens e serviços”. Aduzem que “o homem que faz parte de uma relação de emprego se reconhece, não se estranha, ainda que o trabalho o aliene”, pois “é por meio da relação de emprego que a grande maioria das pessoas se conecta ao mundo e é reconhecida por sua família por ela própria e pela comunidade em que vive”.

O emprego, sendo a principal forma de prestação de trabalho humano, “é dotado de supremacia na sociedade capitalista, na medida em que o trabalho humano ocupa lugar de centralidade no mundo”, sendo “imprescindível instrumento de inserção social e por meio dele o trabalhador é chamado a participar do processo produtivo capitalista”, devendo ser tratado como a “mola mestra” desse sistema, “em razão de sua dignidade humana” (Teodoro; Miraglia, 2017, p. 136)

O trabalho não só constitui fonte de sustento, mas forma de realização humana. Ricardo Antunes, (2006, p. 123/125) afirma que “o trabalho mostra-se como momento fundante de realização do ser social, condição para sua existência; é o ponto de partida para a humanização do ser social”. “Em outras palavras, o ato de produção e reprodução da vida humana realiza-se pelo trabalho. É a partir do trabalho, em sua cotidianidade, que o homem torna-se ser social, distinguindo-se de todas as formas não humanas”.

Segundo Karl Marx (2013 [1867], p. 167), “cada elemento da riqueza material não fornecido pela natureza teve sempre de ser mediada por uma atividade produtiva especial, direcionada a um fim, que adapta matérias naturais específicas a necessidades humanas específicas”. Por meio do trabalho, o homem transforma a natureza, adaptando-a às suas necessidades. “Como criador de valores de uso, como trabalho útil, o trabalho é, assim, uma condição de existência do homem, independente de todas as formas sociais, eterna necessidade natural de mediação do metabolismo entre homem e natureza e, portanto, da vida humana”. As

mercadorias, que se constituem em “valores de uso”, “são nexos de dois elementos: matéria natural e trabalho”. Subtraindo-se a soma total de todos os diferentes trabalhos úteis contidos nas mercadorias, “o que resta é um substrato material que existe na natureza sem a interferência da atividade humana”

Marx (2013 [1867], p. 168), faz uma comparação entre diferentes tipos de trabalho, que buscam alcançar finalidades diversas, produzindo mercadorias de qualidades distintas. Para ilustrar seu raciocínio, usa o “linho” e o “casaco”. O linho é o tecido do qual é feito o casaco. O linho, portanto, é feito pelo tecelão, e o casaco, pelo alfaiate. Aduz o autor que “como valores, o casaco e o linho são coisas de igual substância, expressões objetivas do mesmo tipo de trabalho. Mas alfaiataria e tecelagem são trabalhos qualitativamente distintos”, e ambos são necessários na sociedade capitalista. No entanto, quando se abstrai da “determinidade da atividade produtiva e, portanto, do caráter útil do trabalho, resta o fato de que ela é um dispêndio de força humana de trabalho”. Nesse sentido, “alfaiataria e tecelagem, embora atividades produtivas qualitativamente distintas, são ambas dispêndio produtivo de cérebro, músculos, nervos, mãos etc. humanos e, nesse sentido, ambas são trabalho humano”, não sendo, assim, “mais do que duas formas diferentes de se despendar força humana de trabalho”.

Karl Marx (2013 [1867], p. 326) adverte que “a utilização da força de trabalho é o próprio trabalho. O comprador da força de trabalho a consome fazendo com que seu vendedor trabalhe”. Para que o trabalhador incorpore seu trabalho em mercadorias, “ele tem de incorporá-lo, antes de mais nada, em valores de uso, isto é, em coisas que sirvam à satisfação de necessidades de algum tipo”. O capitalista faz o trabalhador produzir um valor de uso particular, um artigo determinado, mas o processo de trabalho independe de qualquer forma social determinada. “O trabalho é, antes de tudo, um processo entre o homem e a natureza, processo este em que o homem, por sua própria ação, medeia, regula e controla seu metabolismo com a natureza”, colocando “em movimento as forças naturais pertencentes a sua corporeidade: seus braços e pernas, cabeça e mãos”.

Ao agir “sobre a natureza externa e modificando-a por meio desse movimento”, o trabalhador “modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza”. Diferentemente dos demais animais, o homem é o único ser que executa a atividade laboral com uma vontade orientada a um fim, “que se manifesta como atenção do trabalhador durante a realização de sua tarefa”. Dessa forma, ainda que uma aranha execute “operações semelhantes às do tecelão”, e uma abelha envergonhe “muitos arquitetos com a estrutura de sua colmeia”, o que “distingue o pior arquiteto da melhor abelha é o fato de que o primeiro tem a colmeia em sua mente antes de construí-la com a cera”. O trabalhador, então, no final do processo de trabalho, chega a um

resultado que já estava presente na sua representação mental desde o início do processo, portanto, um resultado que já existia idealmente (Marx, 2013 [1867], p. 327).

Antunes (2006, p. 125/126), ao analisar a formulação de Karl Marx sobre o valor e as características do trabalho humano, ressalta que, “se na formulação marxiana o trabalho é o ponto de partida do processo de humanização do ser social, também é verdade que, tal como se objetiva na sociedade capitalista, o trabalho é degradado e aviltado. Torna-se estranhado”. Com o advento do capitalismo, “a força de trabalho torna-se, como tudo, uma mercadoria, cuja finalidade vem a ser a produção de mercadorias”. “O que deveria se constituir na finalidade básica do ser social - a sua realização no e pelo trabalho - é pervertido e depauperado. O processo de trabalho se converte em meio de subsistência”. “Esta é a radical constatação de Marx: a precariedade e perversidade do trabalho”.

De acordo com Marx (2013 [1867], p. 612/613), com o advento das máquinas, “o meio de trabalho logo se converte num concorrente do próprio trabalhador. A autovalorização do capital por meio da máquina é diretamente proporcional ao número de trabalhadores cujas condições de existência ela aniquila”. “Assim que o manuseio da ferramenta é transferido para a máquina, extingue-se, juntamente com o valor de uso, o valor de troca da força de trabalho”. O trabalho deixa de ser a essência do homem, e passa a ser convertido em uma “habilidade absolutamente particularizada de manusear uma ferramenta parcial”: a máquina. A divisão do trabalho tira o domínio do trabalhador sobre o próprio ofício, e desconfigura o trabalho como a essência do homem. Com isso, no sistema de produção capitalista, o trabalhador vende sua força de trabalho como mercadoria, pra produzir outras mercadorias, de forma fragmentada e desvalorizada, porque a máquina substituiu o seu papel.

Além disso a maquinaria atua como concorrente poderoso, “sempre pronto a tornar “supérfluo” o trabalhador assalariado”, mas não apenas isso, pois a máquina “se converte na arma mais poderosa para a repressão das periódicas revoltas operárias, greves etc. contra a autocracia do capital” (Marx, 2013 [1867], p. 618). Quanto mais as máquinas evoluem, quanto mais tecnologia é agregada à produção fabril, mais superfluo o trabalhador se torna.

Se na época em que Karl Marx escreveu “O capital”, em 1867, essa já era uma constatação evidente, decorridos 157 anos, o progresso tecnológico e a consequente mudança nas relações de trabalho se tornaram uma realidade avassaladora para os trabalhadores, de modo a haver constantes questionamentos sobre como será o futuro das relações trabalhistas, e por quanto tempo o emprego ainda sobreviverá em um mundo cada vez mais robotizado e automatizado.

Ricardo Antunes, em 1995, escreveu um livro intitulado “Adeus ao Trabalho?”, que obteve grande repercussão no meio acadêmico e fora dele, sendo objeto de várias resenhas, comentários e entrevistas, no Brasil e também no exterior, cuja edição utilizada na presente tese foi a décima primeira (11ª ed.), de 2006. O livro foi publicado em um “momento de forte questionamento ao significado da categoria Trabalho”, e teve por objetivo “problematizar, polemizar e mesmo contestar as teses que defendiam o fim da centralidade do trabalho no mundo capitalista contemporâneo”, que tiveram várias “repercussões no interior das universidades, das esquerdas, dos movimentos sociais, dos sindicatos e do próprio movimento dos trabalhadores”, pois alguns dos principais formuladores destas teses “recusavam-se, no fundo, a reconhecer o papel central da classe trabalhadora na transformação societal contemporânea” (Antunes, 2006, p. 9).

De acordo com as teses combatidas por Ricardo Antunes (2006, p. 9), “a classe trabalhadora já não se mostraria mais potencialidade contestadora, rebelde, capaz de transformar a ordem capitalista”. De forma “coerente com a fragmentação ‘pós-moderna’, com o culto fetichizado do ideário dominante, estas formulações, em grande medida, recusavam-se a reconhecer o sentido ativo e transformador do trabalho e da classe trabalhadora”, o que foi combatido pelo autor em Adeus ao Trabalho?.

Dessa forma, Antunes (2006, p. 10), “ao contrário daqueles que defendem a perda de sentido e de significado do trabalho”, acredita que “a forma contemporânea do trabalho, enquanto expressão do trabalho social”, “é mais complexificado, socialmente combinado e ainda mais intensificado nos seus ritmos e processos”, mas isso não deve minimizar ou mesmo desconsiderar “o processo de criação de valores de troca”. Ao contrário, o autor defende a tese de que “a sociedade do capital e sua lei do valor necessitam cada vez menos do trabalho estável e cada vez mais das diversificadas formas de trabalho parcial ou part-time, terceirizado, que são, em escala crescente, parte constitutiva do processo de produção capitalista”.

No entanto, Antunes (2006, p. 10/11) observa que, “exatamente porque o capital não pode eliminar o trabalho vivo do processo de criação de valores, ele deve aumentar a utilização e a produtividade do trabalho de modo que intensifique as formas de extração da mais-valia em tempo cada vez mais reduzido”. Assim, o autor afirma que “uma coisa é ter a necessidade imperiosa de reduzir a dimensão variável do capital e a consequente necessidade de expandir sua parte constante. Outra, muito diversa, é imaginar que, eliminando completamente o trabalho vivo, o capital possa continuar se reproduzindo”.

Antunes (2006, p. 49), então, relata as metamorfoses ocorridas no mundo do trabalho, comprovando-as por meio de dados estatísticos. Aduz que “observa-se, no universo do mundo

do trabalho no capitalismo contemporâneo, uma múltipla processualidade”, verificando-se, por um lado, “uma desproletarização do trabalho industrial”, especialmente em países de capitalismo avançado, que emprega altas tecnologias, “com maior ou menor repercussão em áreas industrializadas do Terceiro Mundo”, ou seja, “houve uma diminuição da classe operária industrial tradicional”. Por outro lado, “efetivou-se uma expressiva expansão do trabalho assalariado, a partir da enorme ampliação do assalariamento no setor de serviços”, observando-se também uma significativa heterogeneização do trabalho, marcado pelo aumento do número de mulheres no universo operário, uma intensificação da “subproletarização”, “presente na expansão do trabalho parcial, temporário, precário, subcontratado, terceirizado, que marca a sociedade dual no capitalismo avançado”, devido, especialmente, ao “enorme contingente de trabalho imigrante que se dirige para o chamado Primeiro Mundo, em busca do que ainda permanece do *welfare state*, invertendo o fluxo migratório de décadas anteriores, que era do centro para a periferia”.

A “lei do valor” da sociedade do capital, por ter um forte sentido de desperdício e de exclusão, exclui cada vez mais o trabalho vivo do mercado de trabalho. Como fortes exemplos da “vigência da lei do valor”, de acordo com Ricardo Antunes (2006, p. 11), pode-se citar “a redução do proletariado estável, herdeiro do taylorismo/fordismo”, a ampliação do trabalho mais intelectualizado, bem como a “ampliação generalizada das formas de trabalho precarizado, *part-time*, terceirizado, desenvolvidas intensamente na ‘era da empresa flexível’ e da desverticalização produtiva”. Antunes (2006, p. 49) ainda alerta que, além de “um processo de maior heterogeneização, fragmentação e complexificação da classe trabalhadora”, “o mais brutal resultado dessas transformações é a expansão, sem precedentes na era moderna, do desemprego estrutural, que atinge o mundo em escala global.”

Diante desse cenário, Antunes (2006, p. 165) afirma que “a sociedade contemporânea, particularmente nas últimas duas décadas, presenciou fortes transformações”, decorrentes do neoliberalismo e da “reestruturação produtiva da era da acumulação flexível”, que são “dotados de forte caráter destrutivo”, e “têm acarretado, entre tantos aspectos nefastos, um monumental desemprego, uma enorme precarização do trabalho e uma degradação crescente na relação metabólica entre homem e natureza”, o que é conduzido “pela lógica societal voltada prioritariamente para a produção de mercadorias, que destrói o meio ambiente em escala globalizada”.

Na mesma linha de raciocínio, Márcio Túlio Viana (2000, p. 163) assevera que estamos vivendo mudanças radicais, globais e mundiais. O mundo que conhecemos hoje, ao contrário daquele conhecido por Henry Ford, que muito tinha de previsível, seguro, homogêneo e estável,

sofreu profundas transformações, especialmente na esfera das relações de trabalho, uma vez que a automação, a informática e a terceirização, realidades contundentes na pós-modernidade, estabeleceram novos modos de produzir, de organizar o trabalho e de reger os conflitos, o que possibilita o descarte de mão de obra e quebram em pedaços o coletivo operário.

Para Viana (2000, p. 163), uma das consequências mais graves da fragmentação do trabalho é a *fragilização do movimento sindical*, que sempre foi a grande arma de resistência operária. Com a globalização da economia, o Estado perde força, e o Direito do Trabalho tende a retornar às suas origens civilistas. Como resultado de tudo isso surgem o desemprego, o subemprego e a exclusão social. Esclarece o autor que, “o pior não é o desemprego, em si, mas o seu caráter estrutural. Veio para ficar e tende a crescer, pois a redução dos custos e da resistência, como vimos, deve ser progressiva”. Outra sequela é o subemprego, quase sempre ligado à terceirização.

No entanto, em uma sociedade capitalista, pautada pelo consumo e pela constante busca pelo lucro, o desemprego estrutural gera uma nova contradição: “sem emprego, quem consumirá os produtos? Mas a empresa pensa a curto prazo e em si própria” (Viana, 2000, p. 163).

Abordando as profundas mudanças ocorridas no mundo contemporâneo, e reconhecendo que a sociedade atual está intensamente pautada no “eu”, na sede radicalizada de liberdade e de igualdade, e no “empoderamento” humano, Márcio Túlio Viana, em 2017, escreveu um artigo intitulado “livrai-nos da livre negociação”, fruto da reforma trabalhista, no qual, de maneira muito leve, interessante, e repleta de metáforas, demonstra as diferenças ocorridas na sociedade, comparando os anos dourados do capitalismo com a sociedade atual, especialmente no que concerne aos aspectos subjetivos da reforma trabalhista, e os impactos no mundo do trabalho.

No referido artigo, Viana (2017, s/p) relatou que, nos anos dourados do capitalismo, a visão otimista do iluminismo ainda era bastante forte, e, “apesar da guerra fria, respirávamos um clima de mais confiança e otimismo. Em boa parte, permaneciam os sonhos, as utopias. E como tínhamos mais fé nos projetos, aceitávamos melhor as regras – vistas como meio para atingirmos aqueles fins.” Os comandos das fábricas eram bem aceitos pelos operários, “a greve havia se tornado uma rebeldia domada, os sindicatos eram fortes, e, “em todas as dimensões da vida - até no amor - tentávamos controlar o caos, reduzir o diferente, racionalizar ao máximo, e deste modo tornar mais viáveis os nossos planos.” Afirmou que “por isso, fosse na rua ou no lar, na escola ou na empresa, a liberdade convivia - sem tantos traumas - com o seu contrário.”

De acordo com Viana (2017, s/p), “passadas apenas algumas décadas, vários desses sentimentos e reações se acentuam, modificam-se ou se enfraquecem - produzindo novas ideias e, naturalmente, também novos efeitos, na dimensão concreta da vida”. Na sociedade atual “todos querem ter voz, escolher, participar”. “O que importa, no fundo, é que queremos decidir - ou nos sentir decidindo - para expressar, assim, a nossa identidade, o nosso jeito único de ser.”

Nesse novo modelo de sociedade, “o coletivo cede espaço ao difuso - e não apenas no plano jurídico”, e “é natural que seja mais difícil juntar as pessoas em torno de um projeto - ou mesmo diante de uma proposta de greve.” Mesmo quando juntas, as pessoas “sentem-se ou querem se sentir soltas, livres, prontas para se desgarrar”. “Resistimos ao sindicato, com os seus líderes, as suas rotinas, que cerceiam os nossos passos e nos pedem compromissos”, e não apenas os sindicatos, mas também as outras formas de representação entram em crise. “Imersa em todo esse clima, como um corpo meio estranho, a regra jurídica entra em crise. Afinal, ela supõe um projeto, uma visão unitária do mundo, e passa a imagem de repressiva, rígida, com pretensão de durar - se possível, para sempre”, contrariando as aspirações do nosso tempo, que é “heterogêneo, rebelde, variável, obcecado pelo presente, sem futuro definido” (Viana, 2017, s/p).

Nesse cenário, a crise se apresenta ainda mais intensa quando as regras integram um Direito de ordem pública, como o Direito do Trabalho, “que desaba sobre as cabeças das partes como uma tempestade, desprezando as suas vontades, em nome do Estado”, em um atual estágio social “em que o próprio Estado perde força, inclusive pelo simples fato de ser uma instituição, e ainda mais por ser acusado de autoritário, corrupto, inepto, ultrapassado.” Diante de toda essa situação, Viana (2017, s/p) aduz que, “não só no campo das ideias, mas até no coração das pessoas a lei cede espaço para o contrato. Afinal, assim como elas, ele se apresenta libertário, flexível, disponível, ligado ao presente, eternamente mutante. E a ideologia, naturalmente, usa essas emoções a seu favor”.

Viana (2007, p. 241), então, traz à tona um questionamento que povoa a mente coletiva. “É o caso de se perguntar: mas se o mundo do trabalho mudou, não é justo que também mude o Direito?” A essa pergunta, responde que “em certa medida, não há dúvida que sim”. No entanto, aduz que “antes de se pensar em mudar o Direito, é preciso pensar nas coisas que o Direito pode mudar. Pois ele não é, nem consegue ser, um simples retrato da realidade; mesmo quando simplesmente a confirma, no mínimo a reforça e desse modo a transforma.”

Quando o Direito do Trabalho refletia a realidade das décadas de 1970 ou 1980, “ele também se refletia nela, e dentro do que lhe era possível a corrigia, compensava e limitava, tanto quanto a reproduzia, reforçava e legitimava”. Esse mesmo papel era completado não só

por outras instâncias do Direito, como o Direito Previdenciário, pelo Estado como um todo, como também pelo próprio sindicato. “Assim, as incertezas que o sistema criava eram - pelo menos em parte - gerenciadas e neutralizadas de uma forma global, complessiva. Para o trabalhador, era possível, então, elaborar passo a passo a sua identidade, como alguém que constrói uma casa”, tanto em termos individuais quanto coletivos, “integrando-se a uma classe” (Viana, 2007, p. 241).

Hoje, como alerta Viana (2007, p. 242) “o sistema usa estrategicamente as incertezas que semeia; é preciso, portanto, que o Direito mais uma vez o corrija, talvez até no interesse dele, sistema, pois as grandes contradições não costumam durar impunemente”.

Como o mundo do trabalho realmente mudou, essas correções de rota já não serão as mesmas daqueles tempos. Talvez seja preciso, realmente, tornar o trabalho um pouco mais cambiante, mas sem fazê-lo mais precário; e seja também interessante enriquecê-lo, mas sem torná-lo estressante. Afinal, nem tudo eram flores no sistema fordista; antes pelo contrário. Além do mais, o próprio trabalhador - inclusive enquanto consumidor - já não é mais o mesmo; e o que vem acontecendo com ele (ou conosco) não é apenas obra da ideologia ou de jogadas de marketing (Viana, 2007, p. 242).

A individualização, típica da sociedade pós-moderna, “causa um abismo entre as esferas pública e privada, numa franca retomada dos valores típicos do Estado Liberal de Direito.” No contexto do surgimento do Estado Liberal, “afirmava-se a liberdade frente às atrocidades cometidas pelo *Ancién Régimen*. Agora, a auto-afirmação da liberdade chancela a retirada do Estado da sociedade civil, em nome de um direito à livre determinação dos indivíduos, e coloca nestes toda a responsabilidade pelo seu bem estar”. A lógica da meritocracia, é acentuada, recaindo sobre o indivíduo o papel de protagonista de sua vida (Teodoro; Viana, 2017, p. 327)

“É nesse contexto, portanto, que devemos compreender as novas estratégias do capital - que rasgam transversalmente o Direito do Trabalho, a ponto de abalar os seus alicerces.” Alerta Viana (2017, s/p) que todo o Direito do Trabalho vem sendo atacado, “e atacado por dentro, em sua essência”, ressaltando que “esse ataque se realiza não só no plano do discurso, mas na prática das empresas”, o que também tem feito “muitos ‘operadores jurídicos’, que tentam de fato operá-lo - como fazem os médicos - para extirpar o que consideram um tumor”.

Nesse contexto meio esquizofrênico, que o bombardeia com elementos estranhos, o Direito do Trabalho começa a viver uma crise de identidade. Afinal, ele sempre nos disse que “trabalho não é mercadoria”, assim como nos ensinava a aplicar a norma mais favorável ao trabalhador e a desconfiar dos acordos de vontade. Hoje, no entanto, ele respalda a terceirização, que mercantiliza o trabalhador; faz concessões à autonomia coletiva e até mesmo ao acordo individual de vontades, sem cuidar do equilíbrio entre os atores sociais; e faz acenos em direção à declaração formal de vontade, sem criar mecanismos que garantam sua vontade real (Viana, 2017, s/p).

No meio dessa crise de identidade do Direito do Trabalho e do próprio Estado, “diante das fortes e agressivas tendências liberais flexibilizadoras”, ocorre uma significativa fragilidade do trabalho, das relações laborais, e, principalmente do trabalhador, que torna-se cada vez mais vulnerável, e “clama por um Direito do Trabalho mais incisivo e uma proteção jurídica mais efetiva”. “Exatamente porque tenta ser mais livre, esse novo mundo se abre, como dizíamos, à multiplicidade. E como, nesse clima de liberdades, os próprios valores se relativizam, o Direito do Trabalho já não consegue se defender como antes, já não é tão sólido como parecia” (Teodoro; Viana, 2017, p. 128/132).

A empresa se apropria dessa fragilidade das relações laborais, e, para disfarçar o seu poder de comando, chama o empregado de “colaborador”, ou lhe atribui, às vezes, algum espaço de criação. Essa condição subalterna acaba por ser muito bem disfarçada ou sublimada por “chefes e capatazes, que falam da empresa como se fosse deles (“nós tivemos um bom desempenho”, “nós vamos expandir os negócios”, etc), até o dia em que a despedida arbitrária ou outra violência qualquer os acorda desse sonho” (Teodoro; Viana, 2017, p. 321).

Essa identificação do trabalhador com a empresa é muito bem abordada em uma teoria desenvolvida por Maria Cecília Máximo Teodoro, intitulada “Síndrome de Patrão”, em alusão à Síndrome de Estocolmo, situação na qual a pessoa sequestrada é seduzida pelo sequestrador, e acaba estabelecendo um vínculo de identificação com este. Nas palavras da autora, “os trabalhadores parecem padecer de uma doença contemporânea, que elimina os opostos, colocando-os a favor do mecanismo que lhes oprime, numa Síndrome de Patrão” (Teodoro, 2021, s/p).

De acordo com Teodoro (2021), a identificação do trabalhador com seu patrão, que explora a sua força de trabalho, em detrimento do sentimento de identificação com seus próprios pares, “embora com estes últimos exista a identidade real de situações de vida, pode ser explicada pela relação estabelecida entre o trabalho e o consumo na sociedade contemporânea.” No sistema capitalista, consumir foi se tornando condição de cidadania, na medida em que permite à pessoa se sentir pertencente à sociedade. “O simbolismo presente no ato de consumir faz surgir um novo sistema de castas na sociedade, na qual o consumo é gerador de signos de poder e de *status*.” Dessa forma, “o consumo se apresenta como um processo de classificação e diferenciação social”, pois os objetos consumidos são dotados de signos, que funcionam como “um instrumento eficiente de distinção da pessoa, em razão do valor simbólico que cada produto e seus significados sociais oferecem”. “Assim, inverte-se a lógica emancipatória que o trabalho poderia gerar, de pertencimento à classe trabalhadora, transformando-o em mero instrumento de geração de renda que se reverterá em consumo”. E é através do consumo que o sentimento

de pertença surge para o indivíduo, já não mais ou não tanto como trabalhador, mas sim como consumidor. O individualismo do mundo pós-moderno e a concorrência no trabalho, alimentam a síndrome, “pois a solidariedade de outrora deu lugar à competitividade de hoje”.

A sociedade capitalista funda-se no consumo como elemento central da economia. Cada vez mais, o ser humano necessita consumir para viver, e, “se o consumo pressupõe a renda, esta pressupõe o trabalho”. “Assim, o capitalismo, permeado pela lógica da destruição criadora, acabou por moldar, passo a passo - ao longo do tempo - o perfil dos consumidores e, antes deles, dos próprios trabalhadores, transpondo o trabalho para o terreno da necessidade, quando não da própria existência humana”. Dessa forma, “a necessidade de consumir, tal como a necessidade de trabalhar para o outro, são faces da mesma moeda. Ambas as necessidades estão presentes na própria lógica capitalista, em sua essência”. O capitalismo, “ao subtrair dos trabalhadores os seus meios de produção”, “os tornou *necessariamente* dependentes do emprego e do consumo” (Teodoro; Viana, 2017, p. 320).

Maria Cecília Máximo Teodoro e Lorena Carvalho Rezende (2024, p. 257/259/266) alertam para a forma como a esfera do trabalho invadiu a esfera privada, no mundo pós-moderno. Explicam que, “com a disseminação massiva da internet, a vida humana passa a ser altamente influenciada pelo mundo virtual, havendo uma verdadeira revolução na forma de se relacionar, de consumir e de obter informações.” A exposição da vida privada nas mídias sociais esvaiu a dicotomia entre a vida pública e a vida privada, e, da mesma forma, “a vida no trabalho e a vida privada também, não raras vezes, se confundem, mostrando-se cada vez mais tênue a linha que as separa”. Citando Jonathan Crary, afirmam que, com a aplicação da tecnologia às relações de trabalho, “na medida em que a pessoa trabalhadora não mais se desconecta, o trabalho passa a ser desmedido e totalizante, tornando-se difícil a concretização dos períodos de descanso e de lazer.” Nesse sentido, “a possibilidade de trabalhar a partir de qualquer lugar e em qualquer horário oferece risco para a privacidade e intimidade da pessoa trabalhadora”, pois a permanente conexão ao trabalho “leva à centralização das esferas da vida humana em um só local: o ambiente eletrônico, o que permite um controle exercido 24 horas por dia, nos 7 dias da semana.” Mencionam também que “a pessoa trabalhadora é também explorada enquanto consumidora, na medida em que é bombardeada de ofertas de consumo, inclusive, durante o seu tempo de trabalho, de forma que a reificação do ser humano e a mercantilização do seu tempo nunca estiveram tão intensas.” Concluem que a evolução tecnológica “permitiu a evolução e sofisticação da exploração do trabalho e, de outro lado, a involução da proteção ao trabalhador”.

Jonathan Crary (2015, p. 19) ensina que “o tempo 24/7 é um tempo de indiferença, ao qual a fragilidade da vida humana é cada vez mais inadequada, e onde o sono não é necessário nem inevitável”, e, “em relação ao trabalho, torna plausível, até normal, a ideia do trabalho sem pausa, sem limites.” Nesse mundo, as pessoas ficam 24 horas por dia e 7 dias da semana conectadas, aptos a consumir e trabalhar o tempo todo, sem pausa. Trata-se de “um mundo sem sombras, iluminado 24/7”, que corresponde à “miragem capitalista final da pós-história do exorcismo da alteridade, que é o motor de toda mudança histórica”.

Maria Cecília Máximo Teodoro e Márcio Túlio Viana (2017, p. 333) afirmam que os contratos de trabalho, disciplinados pelo Direito do Trabalho vêm, há muito, “cumprindo com certo êxito o seu papel de humanizar o sistema capitalista, notadamente, em razão de seu poder cogente, da sua aptidão redistributiva e da sua finalidade de promoção da igualdade substancial - ainda que relativa, já que vivemos num sistema intrinsecamente desigual”. No entanto, os autores reconhecem que as relações fluidas e frágeis do mundo pós-moderno dificultam com que o Direito do Trabalho cumpra o seu papel “diante das vicissitudes do novo mundo do trabalho”, que está “inserido num universo ditado cada vez mais pela efemeridade, liquidez e fragilidade das relações”. Dessa forma, “o Direito do Trabalho clássico, elaborado sob a égide de uma sociedade sólida”, deve, urgentemente, se adaptar ou se reinventar.

Teodoro e Viana (2017, p. 333) ressaltam que “a compreensão do trabalho enquanto condição intrínseca à vida em sociedade é algo que acompanha o Direito do Trabalho desde o seu nascedouro”. É também indiscutível o fato de que o trabalho também “desempenha função social e psicológica extremamente relevante sob o ponto de vista do próprio empregado, pois é por meio dele - e a despeito de toda a alienação - que o trabalhador se afirma nas diversas esferas da sua vida - pessoal, familiar, profissional, social”.

Nesse sentido, num contexto de modernidade líquida, que tendem a acentuar a mercantilização das relações laborais, e pelo surgimento da corrente pós-positivista, na esfera jurídico-filosófica, “que preconiza uma releitura dos diversos direitos a partir dos princípios e valores constitucionais, sobretudo, da dignidade humana, parece necessária uma virada epistemológica no âmbito do Direito do Trabalho”. A essa reviravolta, Teodoro e Viana (2017, p. 334) atribuíram a denominação de “repersonalização do Direito do Trabalho”, que deve ser marcada por uma “profunda alteração de paradigma em prol do abandono de uma concepção meramente econômica e patrimonial - que “coisifica” o trabalho e o trabalhador ao considerar que o mero pagamento das parcelas previstas em lei é o bastante para legitimar a exploração da força de trabalho alheia”, em direção à compreensão de que a pessoa do trabalhador é ocupante do seu eixo central de regulação. “E é essa centralização em torno do homem e dos interesses

imediatos que faz o Direito do Trabalho a expressão máxima da dignidade da pessoa humana do trabalhador”.

Como afirma Viana (2018, p. 72), o Direito do Trabalho é um direito forte, impositivo, com uma meta a cumprir. O Direito do Trabalho é “um Direito com um projeto, um Direito imperativo, um Direito *sonhador*. Não quer, e nunca quis, outro sistema. Mas sempre quis, e quer ainda, humanizar um pouco o sistema que existe.”

Teodoro e Miraglia (2017, p. 136) alertam para o fato de que “faz-se indispensável uma análise acurada da situação do mundo do trabalho atual” para demonstrar que “embora encontremos novas roupagens e construções, a relação de emprego ainda prevalece como o principal instrumento de realização dos direitos fundamentais sociais, de arrecadação estatal, além de permitir que o homem despossuído de riquezas possa participar da sociedade de consumo”, pois o seu emprego o retira da condição de miserabilidade e garante o acesso “aos direitos e garantias previdenciários, em situação de doença, velhice, vulnerabilidade, não apenas do próprio trabalhador mas das gerações anteriores e das que ainda estão por vir”.

Cleber Lúcio de Almeida (2018a, p. 66) assevera que “o Direito do Trabalho tem, no seu DNA, a preocupação com a dignidade humana daqueles que vivem do trabalho (atuando no sentido de evitar a sua transformação em mercadoria), a cidadania e a democracia”. Assim, sua finalidade fundamental é tutelar a promoção da dignidade humana, e ainda tem uma importante função política, que se traduz na “realização da justiça social, cidadania e democracia, ou seja, não tem por horizonte apenas o trabalhador na sua específica relação de emprego”. De acordo com o autor, “há muito o Direito do Trabalho ultrapassou a concepção restritiva de proteção do contratante vulnerável e adotou concepção bem mais ampla”, no sentido de promover a tutela da dignidade humana e realização da justiça social.

No mesmo sentido, Gabriela Neves Delgado, em artigo escrito em conjunto com Ana Carolina Ribeiro, quando afirmam que “o Direito do Trabalho consiste em instrumento jurídico de promoção da dignidade humana” uma vez “que contribui para a afirmação da identidade individual do trabalhador, de sua emancipação coletiva, além de promover sua inclusão regulada e protegida no mercado de trabalho”. As autoras ressaltam que, “por meio de contínuo aperfeiçoamento, o Direito do Trabalho promove os ideais de justiça social e de cidadania, ambos relacionados à salvaguarda da dignidade humana – diretriz norteadora do Estado Democrático de Direito.” “O Direito do Trabalho é, portanto, uma das vertentes dos Direitos Humanos, cuja dimensão ética requer a aglutinação dos conceitos de dignidade, de cidadania e de justiça social” (Delgado; Ribeiro, 2013, p. 199/200).

Para Delgado e Ribeiro (2013, p. 201), “o *primeiro pilar ético dos Direitos Humanos* é a dignidade, valor-fonte e parâmetro contemporâneo para os instrumentos internacionais de proteção ao ser humano”. A dignidade constitui-se “em um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que apenas excepcionalmente possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos”.

O *segundo pilar ético dos Direitos Humanos* é a cidadania, conceituada no paradigma do Estado Democrático de Direito como a “aptidão do indivíduo em adquirir direitos, prerrogativas e proteções da ordem jurídica, aptos a qualificá-lo como igual a seus semelhantes no contexto da sociedade local, regional ou internacional”, revelando-se como “um conceito verdadeiramente abrangente por considerar cidadão o sujeito portador de todos os direitos fundamentais da pessoa humana”.

O *terceiro pilar ético dos Direitos Humanos* é a justiça social, que “consolidou-se, em meados do século XX, nos países que adotaram o paradigma do Estado de Bem-Estar Social, como um primado ético”, “englobando as variadas facetas da justiça e os princípios de ética, Bem-Estar, equidade e solidariedade que a fundamentam”. Nesse contexto, a justiça social se baseava na “concepção que tornava a solidariedade - ou a fraternidade, conforme a bandeira da Revolução Francesa - um dever social, no qual cada indivíduo ou o grupo seriam sujeitos de direitos e obrigações.”

Esclarece Cleber Lúcio de Almeida (2015, p. 238), que o Direito do Trabalho tem um relevante significado social, o qual decorre da sua “condição de instrumento de distribuição de riqueza e, portanto, de realização da justiça social”. Realizar a justiça social deve ser entendida como a garantir a “participação de todos nos benefícios do progresso econômico e social”. Em sentido oposto à redução do trabalho à mera condição de instrumento de produção de riqueza, “a ele deve ser conferida a natureza de meio de acesso à riqueza, como condição de possibilidade da justiça social. O trabalho é fonte de riqueza social, ou seja, riqueza de quem investe o seu capital e a sua força de trabalho na sua produção”.

Hugo Sinzheimer, em 1927 já afirmava que “o movimento social despertou na classe trabalhadora o impulso de não ser apenas um objeto, mas sim um sujeito da economia. A economia é concebida como uma síntese de todas as forças que atuam nela. E tais forças não são apenas as do capital, mas também as do trabalho”. Nesse sentido, “enquanto houver capital privado, os donos da economia não serão apenas os donos do capital, mas sim os trabalhadores”, pois estes são essenciais para a própria existência do sistema. Desta forma, os trabalhadores

“não são apenas servos da empresa capitalista. Eles também são coparticipantes no que diz respeito à execução do poder de disposição econômico” (Sinzheimer, 1984 [1927], p. 72).

Maria Cecília Máximo Teodoro (2018, p. 39), ressalta que o Direito do Trabalho deve ser repensado sob uma perspectiva humana e econômica, o que “pressupõe um esforço grande de conciliação e se ramifica em duas propostas específicas”. “As perspectivas econômica e humana refletem o conflito que é inerente ao próprio sistema capitalista”, e constituem o pressuposto fático de nascimento do próprio Direito do Trabalho”. Como o horizonte do capitalismo é econômico, o “Direito do Trabalho se apresenta justamente como um contraponto contra-hegemônico com uma perspectiva humana”. Sintetiza dizendo que “o objeto do Direito do Trabalho é o trabalho **humano produtivo**”, “sendo o essencial e o que qualifica o trabalho como humano é a presença da pessoa no ponto inicial, na base da atividade”, “e o que o qualifica como produtivo é o que o homem que trabalha emprega seu esforço tendo como finalidade imediata a obtenção de bens materiais, de bens econômicos, necessários à sua subsistência”.

Teodoro (2018, p. 39), faz, então, duas propostas a partir de uma perspectiva de conjugação do humano e do econômico, que são: “buscar resgatar as interpretações dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego, sob uma perspectiva humana, alargando o número de seres humanos trabalhadores protegidos”, e “exercitar um novo olhar sobre as normas de proteção do trabalho - tanto as já existentes como as que estão por vir -, de forma a tirar o seu aspecto puramente monetário, repersonalizando-as”.

Cleber Lúcio de Almeida (2018b, p. 11), por sua vez, propõe a construção de um *Direito do Trabalho de segunda geração*, que se caracteriza por ser um direito “composto por vários níveis normativos e dotado de transcendência humana, social e política e que tem em vista o ser humano que trabalha em todas as suas dimensões, ou seja, como pessoa, cidadão e empregado. Observa que, “quando se propõe a construção de um *novo* Direito do Trabalho”, não se trata da “edição de novas normas voltadas à disciplina da relação entre capital e trabalho e entre empregado e empregador, mas que se leve a sério todos os níveis normativos do Direito do Trabalho, a sua transcendência humana, social e política e as várias dimensões do homem que trabalha.”

Assim, para Almeida (2018b, p. 36), a proposta de construção do *Direito do Trabalho de segunda geração*, consiste em um Direito do Trabalho:

- a) composto por um conjunto de regras e princípios que são locais (infraconstitucionais e constitucionais), regionais, internacionais e universais, ou seja, que corresponde ao Direito do Trabalho integral;
- b) dotado de transcendência humana, social e política, por força de sua finalidade, que é a tutela da dignidade humana daqueles que dependem da alienação da sua força de

trabalho para assegurar os meios voltados ao atendimento das suas necessidades próprias e familiares, e das suas funções primordiais, que são a realização da justiça social e a construção da democracia;  
 c) que tem como sujeito e destinatário o ser humano que trabalha considerado em todas as suas dimensões, isto é, como empregado, cidadão e pessoa, o que corresponde ao trabalhador integral.

A proposta de Direito do Trabalho integral não pode deixar de fora a proteção do trabalhador pela *seguridade social*, o que inclui **proteção previdenciária do trabalhador**, bem como o seu direito à **assistência social** e à **saúde pública**. Apesar destes dois ramos jurídicos ocuparem classificações distintas dentro do tradicional critério de direito público e privado, ambos possuem como objetivo comum emancipar o indivíduo em face do mercado capitalista, tendo o fundamental papel de *promover a cidadania*: o Direito do Trabalho, no contexto da relação trabalhista, humanizando essa relação; a seguridade social, protegendo-o de suas vulnerabilidades, inclusive (e principalmente, mas não somente) daquelas que o incapacitam para o trabalho.

Dessa forma, ao lado do *Direito do Trabalho*, o *Direito da Seguridade Social* ocupa posição de destaque na **promoção da inclusão social dos trabalhadores** em um Estado Democrático de Direito, por serem instrumentos de *efetivação da dignidade humana* e, portanto, *condição essencial para a existência do próprio Estado Democrático de Direito*.

O Estado Democrático de Direito pode ser classificado como Estado social, na medida em que garante e promove a proteção das pessoas por meio dos direitos sociais. Assim define Paulo Bonavides quando se refere ao “Estado social” (1993, p. 187) “o Estado social que temos em vista é o que se acha contido juridicamente no constitucionalismo democrático.”

Bonavides (1993, p. 184) ensina que “o Estado social representa efetivamente uma transformação superestrutural por que passou o antigo Estado liberal. Seus matizes são riquíssimos e diversos”. No entanto, há uma característica fundamental desse modelo de Estado, no Ocidente, que “o distingue, desde as bases, do Estado proletário, que o socialismo marxista intenta implantar: é que ele conserva sua adesão à ordem capitalista, princípio cardeal a que não renuncia.” O Estado social surge em decorrência da pressão da massa trabalhadora, excluída da participação no mercado econômico capitalista, e, diferente do Estado liberal, é altamente interventor nas áreas econômica, política e social, confere direito do trabalho, da previdência, da educação, saúde, efetiva políticas públicas de cunho social e promove a inclusão social daqueles que eram excluídos pelo Estado liberal. Nas palavras de Bonavides:

Quando o Estado, coagido pela pressão das massas, pelas reivindicações que a impaciência do quarto estado faz ao poder político, confere, no Estado constitucional e fora deste, os direitos do trabalho, da previdência, da educação, intervém na economia como distribuidor, dita o salário, manipula a moeda, regula os preços,

combate o desemprego, protege os enfermos, dá ao trabalhador e ao burocrata a casa própria, controla as profissões, compra a produção, financia as exportações, concede crédito, institui comissões de abastecimento, provê necessidades individuais, enfrenta crises econômicas, coloca na sociedade todas as classes na mais estreita dependência de seu poderio econômico, político e social, em suma, estende sua influência a quase todos os domínios que dantes pertenciam, em grande parte, à área de iniciativa individual, nesse instante o Estado pode com justiça receber a denominação de Estado social (Bonavides, 1993, p. 186).

Referindo-se ao Estado social, Bonavides (1993, p. 187) alerta que “alcançá-lo já foi difícil; conservá-lo parece quase impossível.” No entanto, “é o Estado a que damos, do ponto de vista doutrinário, valoração máxima e essencial, por afigurar-se-nos aquele que busca realmente, como Estado de coordenação e colaboração, amortecer a luta de classes e promover, entre os homens, a justiça social, a paz econômica.” Bonavides afirma que “com a reconciliação entre o capital e o trabalho, por via democrática, todos lucram”. O trabalhador lucra, pois “vê suas reivindicações mais imediatas e prementes atendidas satisfatoriamente, numa fórmula de contenção de egoísmo e de avanço para as formas moderadas do socialismo fundado sobre o consentimento”. “Lucram também os capitalistas, cuja sobrevivência fica afiançada no ato de sua humanização, embora despojados daqueles privilégios de exploração impune, que constituíam a índole sombria do capitalismo, nos primeiros tempos em que sem implantou.”

O Estado social é um Estado includente, e a inclusão é promovida pelos direitos sociais. Érica Fernandes Teixeira (2012, p. 38), nos lembra que “a denominação ‘diretos sociais’ passou, a partir da segunda metade do século XIX, a ter relação com os ramos jurídicos engajados com o processo inovador de democratização real das sociedades”, sendo o Direito do Trabalho o “ramo pioneiro com matriz jurídica social, de natureza interventiva, gerindo interesses de caráter social”. Contudo, “nas últimas décadas do século XIX, e ao longo de todo século XX, houve o surgimento e estruturação do Direito Previdenciário”, e, “ao longo do século XX, consolidou-se também o Direito Consumeirista e o Direito Ambiental”, ramos jurídicos nos quais “há larga prevalência de normas imperativas objetivando a inclusão social”. “É inegável que, tão mais democrática é uma sociedade quanto mais includente ela se caracterizar, por meio de normas imperativas que impliquem garantias para os indivíduos, a fim de atribuir papéis ativos a todos os cidadãos.”

Teixeira (2012, p. 37) ressalta que “os direitos sociais buscam a igualdade material entre os seres integrantes do Estado Democrático de Direito, repelindo privilégios e discriminações, integrando-os ao sistema produtivo e distribuidor de riquezas, a fim de efetivar a justiça social.” Estes direitos, portanto, “devem ser compreendidos em uma dimensão retificadora, no sentido de reduzir as desigualdades existentes entre os cidadãos, e também em uma função provedora, para atender às demandas das populações referentes à dignidade da pessoa humana”.

Não só o Direito do Trabalho e o Direito Previdenciário são ferramentas indispensáveis de inclusão social e de promoção da dignidade humana, como também são os demais direitos que envolvem a Seguridade Social: saúde pública e assistência social.

No Brasil, a **saúde pública**, desde a Constituição Federal de 1988, passou a ser “direito de todos e dever do Estado”, consoante ditames do seu artigo 196. A Constituição cidadã, de forma inédita, passou a conceder saúde pública para toda a população, de forma universal e gratuita, criando um Sistema Único de Saúde (SUS), hierarquizado e descentralizado, a ser custeado solidariamente pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios. Não importa a condição social e nem a nacionalidade da pessoa que procura o SUS, ela terá o direito de ser atendido, de forma gratuita. Sendo a saúde essencial para garantir uma vida digna, que é o maior bem jurídico que um ser humano possui, desnecessário se torna argumentar acerca da importância desse direito social como ferramenta de inclusão em um Estado Democrático de Direito.

A **assistência social**, com o advento da Constituição Federal de 1988, também passou a fazer parte do sistema de seguridade social, sendo expressamente garantida pelo artigo 203 para todos que dela necessitarem, independente de contribuições para a seguridade social. O mesmo artigo estabelece os objetivos da assistência social, e, dentre eles, verifica-se “a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família” (art. 203, V, CF) e “a redução da vulnerabilidade socioeconômica de famílias em situação de pobreza ou de extrema pobreza” (art. 203, VI, incluído pela Emenda Constitucional nº 114, de 2021). Respectivamente, estes dispositivos garantem dois importantes benefícios assistenciais concedidos no Brasil, que são o Benefício de Prestação Continuada (BPC), regulamentado pela Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS - Lei n. 8742/93) e o Benefício do Programa Bolsa Família, atualmente regulamentado pela Lei n. 14.601/23.

De acordo com Nobre (2011, p. 40), essa normatização estampada na Constituição Federal de 1988 é um marco histórico, “pois claramente ficou rompida a postura assumida nas cartas anteriores de concessão de favores ou filantropia ou beneficência, passando agora a um caráter de prestação de serviços estatal, com controle e responsabilidade”. A assistência social, que tem um caráter subsidiário, passa a ser “considerada como um importante instrumento de inclusão daqueles que estão às margens da sociedade, por estarem destituídos do trabalho e sem possibilidade de ter a sua subsistência suprida por si ou por seus familiares, seja por fatores externos ou internos.”

A regra social parte do pressuposto que o “homem é autossuficiente para buscar o provimento às suas necessidades por meio do trabalho.” No entanto, “se surgirem circunstâncias, externas ou internas, que o impeçam de exercê-lo e se a sua família não puder provê-las, é que será acionado o mecanismo protetivo.” lembrando “que a ordem social capitulada na Carta Magna tem como base o trabalho e como objeto o Bem-Estar e a justiça social” (Nobre, 2011, p. 40)

O Estado Democrático de Direito, previsto no art. 1º da CF/88, pressupõe uma sociedade incluyente, o que significa que este não está autorizado a descuidar da proteção e promoção dos direitos sociais, pois que estes constituem a principal ferramenta inclusiva, com repercussão não meramente jurídica, mas também, política, social e econômica.

Diante de todo o exposto, e tendo-se demonstrado que os direitos sociais são instrumentos de inclusão social, responsáveis pela promoção da dignidade humana, cidadania e justiça social, passaremos à análise dos limites de desconstrução desses direitos por meios de reformas, previstos, de forma explícita e implícita, na Constituição da República e em documentos internacionais.

## **5.2 Limites de reformas desconstrutivas da proteção social impostos pela constituição da república e por documentos internacionais**

Os direitos sociais, neles se incluindo o Direito do Trabalho e os da Seguridade Social, são corolários da *dignidade da pessoa humana*, e, portanto, são classificados como *direitos humanos*, na medida em que protegidos por documentos internacionais; e *direitos fundamentais*, quando protegidos pela Constituição do Estado.

Reconhecida a natureza jurídica de direitos fundamentais, estes não podem ser suprimidos ou significamente reduzidos, nem mesmo por emendas à Constituição, pois constituem cláusula pétrea (art. 60, IV, CF).

Gabriela Neves Delgado (2011, p. 64), ensina que, “quanto à tutela dos Direitos Humanos, três grandes eixos jurídicos de proteção, necessariamente complementares e interdependentes, se apresentam. São eles: eixo global, regional e nacional.”

O primeiro, que é o eixo global de proteção, tem amplitude universal, e “refere-se aos direitos estabelecidos na ordem internacional (tratados e convenções, por exemplo) que refletem um patamar civilizatório universal de direitos compartilhados pelos Estados enquanto parâmetro mínimo de proteção”. Os principais instrumentos do eixo global são a Declaração de Filadélfia (declaração relativa aos fins e objetivos da OIT), de 1944; a Declaração Universal

dos Direitos Humanos, de 1948; o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ambos de 1966; além da Declaração Americana da Independência, de 1776 e a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789 (Delgado, 2011, p. 64). No que concerne ao Direito do Trabalho e da seguridade social, todas as Convenções da OIT também têm fundamental relevância como documento do eixo global.

“O segundo eixo jurídico de proteção é composto pelos sistemas regionais de proteção aos Direitos Humanos, com destaque para os da Europa, América e África” (Delgado, 2011, p. 65). No sistema regional americano, os principais instrumentos normativos são a Convenção Americana de Direitos Humanos (também conhecida como Pacto de San José da Costa Rica), de 1969; o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Econômicos, Sociais ou Culturais (também conhecido como Protocolo de San Salvador), que foi adotado em 1988 e entrou em vigor em 1999, além da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem e da Carta da Organização dos Estados Americanos, ambas de 1948.

O terceiro é o eixo jurídico de proteção nacional, “cuja representação se dá especialmente pela previsão dos direitos fundamentais nas constituições, como é o caso brasileiro com a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, marco jurídico da institucionalização dos Direitos Humanos no País”. A ideia de direitos fundamentais, quanto à sua formulação lógica, está diretamente relacionada à concepção de Direitos Humanos, uma vez que “os direitos fundamentais expressam e concretizam os Direitos Humanos, no ordenamento nacional, por meio das constituições” (Delgado, 2011, p. 65).

De acordo com Valadão e Teodoro (2015, p. 164 a 166), o advento do Estado Social resultou na “inversão da relação público-privada, em decorrência da primazia dos direitos sociais e coletivos”. Nesse contexto, “todo o ordenamento jurídico passa a ser orientado pela Constituição, para que a dignidade da pessoa humana seja o centro irradiador do direito” ocorrendo a constitucionalização do direito privado, o que fez com que alguns institutos tipicamente privados passassem a ser disciplinados nas Constituições, resultando na “despatrimonialização e repersonalização do direito privado.” “A superação da dicotomia público-privada e a interpenetração dos direitos privado e público forneceram a sustentação teórica para o advento do Neoconstitucionalismo”, o que ordena a releitura de todo direito privado à luz da Constituição, especialmente dos direitos fundamentais, o que inclui o Direito do Trabalho.

Ingo Sarlet (2015, p. 64), em relevante obra sobre “a eficácia dos direitos fundamentais”, observa que, comparando-se a Constituição Federal de 1988 com as que a antecederam, é

possível afirmar que, na seara dos direitos fundamentais, “pela primeira vez na história do constitucionalismo pátrio, a matéria foi tratada com a merecida relevância”.

Sarlet (2015, p. 392) adverte que, “para além de vincularem todos os poderes públicos, os direitos fundamentais exercem sua eficácia vinculante também na esfera jurídico-privada, isto é, no âmbito das relações jurídicas entre particulares”, o que se denomina de “eficácia privada, eficácia externa (ou eficácia em relação a terceiros) ou horizontal dos direitos fundamentais.” Assim, os direitos fundamentais se impõem sobre as relações privadas, passando a ter eficácia horizontal.

“O ponto de partida para o reconhecimento de uma eficácia dos direitos fundamentais na esfera das relações privadas”, segundo Sarlet (2015, p. 395/396), é a constatação de que o Estado social de Direito, ao contrário do que ocorria com o Estado liberal, não apenas “ampliou suas atividades e funções, mas também a sociedade cada vez mais participa ativamente do exercício do poder, de tal sorte que a liberdade individual não apenas carece de proteção contra os poderes públicos, mas também contra os mais fortes no âmbito da sociedade”, que são os “detentores de poder social e econômico, já que é nesta esfera que as liberdades se encontram particularmente ameaçadas”, como acontece “na esfera das relações de trabalho” e nas relações consumeristas, e também em outros casos nos quais se verifica a necessidade de tutela de pessoas e grupos socialmente fragilizados e vulneráveis, mesmo na esfera das relações privadas.

Valadão e Teodoro (2015, p. 168) afirmam que, “considerando a eficácia horizontal dos direitos fundamentais, não há dúvidas de que o empregado e o empregador são sujeitos de direitos fundamentais e objeto das normas constitucionais.” Ressaltam “que a função do Direito do Trabalho é compensar a desigualdade existente na relação de emprego, como forma de promover a igualdade substancial na execução do contrato”, restando, assim, superado, “o paradigma que entendia o objeto do contrato de trabalho apenas como dispêndio de energia em troca de salário”. Nesse contexto, veda-se o direito absoluto de propriedade, de forma abusiva, privilegiando-se a dignidade da pessoa do trabalhador, pois, o fato da relação de trabalho situar-se na esfera privada, não justifica o desrespeito a direitos fundamentais. Ademais, a eficácia horizontal dos direitos fundamentais impõe o respeito à dignidade humana em detrimento à autonomia da vontade contratual.

Deve-se enfatizar que a maior preocupação do Direito do Trabalho é o ser humano, cuja dignidade não comporta mensuração econômica. Dessa forma, a releitura dos institutos trabalhistas à luz dos direitos fundamentais amplia a proteção do trabalho e promove a

valorização do trabalhador enquanto pessoa, na forma prevista na Constituição Federal (Valadão; Teodoro, 2015, p. 171).

As profundas mudanças sociais ocorridas nas relações trabalhistas ao longo dos tempos, como resultado da evolução tecnológica e das novas formas de prestação de trabalho, acabaram por instaurar uma crise, não só econômica, mas mesmo de identidade, que atingiu diretamente o Direito do Trabalho, e acabou por refletir indiretamente no Direito Previdenciário.

Talvez hoje seja mais correto dizer que o Direito do Trabalho passa por “crises”, no plural, porque os questionamentos que atingem a essência desse ramo do direito não dizem respeito apenas à crise econômica que fez ressurgir o neoliberalismo, na década de 1970, e que passou por vários episódios de reforços até os dias atuais, mas o que houve, de lá para cá, foi uma verdadeira revolução tecnológica que apresentou reflexos profundos na própria forma de prestar serviços, que hoje se mostra extremamente plural e dinâmica, em descompasso com a monótona e singular forma de prestação de trabalho fabril, para a qual o Direito do Trabalho foi desenhado.

Crises econômicas são inerentes ao capitalismo e aos riscos que estão intrinsecamente ligados aos investimentos financeiros, que ora são beneficiados e ora são prejudicados pela especulação econômica. A globalização da economia faz com que as instabilidades do sistema financeiro de um país reverbere nos demais, criando uma onda que tanto pode ter reflexos positivos quanto negativos, e que tende a se espalhar por uma área maior ou menor do globo, dependendo da magnitude e do impacto da onda. Nesse sentido, sendo o Direito do Trabalho um ramo jurídico de cunho essencialmente capitalista, deve conviver com esse movimento cíclico e contínuo de altos e baixos do capitalismo, impondo limites ao poder do empregador na condução das cláusulas do contrato de trabalho e servindo como uma verdadeira margem de segurança para o trabalhador assalariado, para que este tenha uma certa estabilidade financeira para passar pelos momentos de retração econômica sem que haja comprometimento da sua sobrevivência digna.

Foi exatamente para minimizar a exploração do empregado pelo empregador que o direito do trabalho foi criado, e é exatamente esse o seu papel, o de trazer um mínimo de equilíbrio para o sistema capitalista, no sentido de permitir ao trabalhador que participe ativamente da sociedade em que convive e que ajuda a construir como produto do seu trabalho, por meio de uma remuneração digna para a promoção do seu sustento e de sua família, de uma jornada de trabalho condizente com a sua condição física, psíquica e social, de um ambiente de trabalho saudável, de momentos de lazer e por lhe conceder condições de exercício da sua plena cidadania e democracia.

O papel do Direito do Trabalho é proteger o trabalhador e também legitimar o capitalismo, portanto, não há qualquer justificativa plausível para que a proteção trabalhista seja reduzida ou até mesmo eliminada como uma resposta às crises econômicas, porque é exatamente para enfrentar o desequilíbrio contratual nas relações trabalhistas que serve o Direito do Trabalho, e este desequilíbrio permanece patente, tanto nas crises quanto nos momentos de prosperidade financeira. Se o empregador quer lucrar com o trabalho alheio, tem que pagar por isso, faz parte da dinâmica capitalista, afinal, sem os trabalhadores, não há empresa, e não há lucro. O empregado é uma peça essencial para o próprio funcionamento da empresa, mas se trata de um ser humano, que não pode, em nenhuma hipótese, ser tratado como mercadoria. Todo ser humano tem direito de usufruir de uma vida com dignidade, isso não deve ser um privilégio exclusivo dos detentores do capital e dos meios de produção, e é um papel do Estado fazer esse controle, e garantir a dignidade de todos os indivíduos, que trabalham e também aqueles que não têm condições de se manter por meio do trabalho, por prestações decorrentes do sistema de seguridade social.

O argumento da crise como motivo para retirada de direitos é um discurso falacioso e que tem tão somente o objetivo deliberado de aumentar os lucros do capitalista e promover uma ainda maior concentração de renda e desigualdade social. Não há argumentos que justifiquem a retirada de direitos, **trata-se apenas de uma escolha**, em prol do acúmulo de capital e em detrimento da proteção do trabalhador, o que traduz a ideologia neoliberal.

A revolução tecnológica modificou a forma de prestar trabalho, fazendo com que a tecnologia substituísse o ser humano na execução de diversas tarefas, e a tendência é que isso ocorra em escala cada vez mais expressiva. Até mesmo os motoristas têm se tornado obsoletos, pois os veículos podem se locomover sozinhos, conduzidos pela inteligência artificial, e os robôs têm se multiplicado cada vez mais pelo planeta afora, executando, com perfeição, uma grande gama de tarefas dantes executadas pelo homem. As máquinas, além de não adoecerem, não exigem remuneração, tornando os custos do trabalho significativamente reduzidos.

Ocorre que a sociedade não é constituída por máquinas, e sim por pessoas, e são estas mesmas pessoas que estão criando essa nova realidade, e, da mesma forma, devem dar novas soluções para que os seres humanos continuem trabalhando e tendo uma fonte de sustento que permita com que eles participem da sociedade, ao contrário, estará instituído o caos e a penúria da espécie humana.

A Constituição Federal, no artigo 7º, XXVII, estabelece o direito do trabalhador urbano e rural à proteção contra a automação. No entanto, apesar de o tema ter sido discutido na Assembleia Constituinte de 1988, a referida norma constitucional é norma programática,

dependendo de lei para a sua regulamentação, que ainda não existe. Há, entretanto, projetos de lei que tratam do tema, como o Projeto de Lei nº 4035/2019, do Senado Federal, que determina que a dispensa de trabalhadores decorrente da automação deve ser negociada coletivamente, e o Projeto de Lei nº 1091/2019, do deputado federal Wolney Queiroz (PDT-PE), que estabelece que as empresas que optarem pela automação devem negociar com os trabalhadores afetados, proíbe demissões em massa e determina que os funcionários demitidos devem receber em dobro a rescisão trabalhista, a título de indenização.

A justificação do PL 1091/2019 ressalta que “é dever do Estado e da sociedade garantir a diminuição da desigualdade social e o direito ao trabalho com saúde e segurança”. O desenvolvimento econômico, com adoção das novas tecnologias, é possível, “sem que haja a desvalorização do trabalho ou o aumento das taxas de desocupação”. “Um eventual aumento do desemprego e desvalorização do trabalho apenas traria como consequência um custo maior para o Estado com gastos na saúde, segurança pública, entre outros, além de diminuir a capacidade de produção e consumo, o que estagnaria a economia interna por completo” (Brasil, 2019).

Apesar dos argumentos justificadores serem de grande relevância para a sociedade contemporânea, os referidos projetos, no entanto, não estabelecem um índice mínimo de empregabilidade e nem limites para a substituição da mão-de-obra humana, deixando a cargo das negociações coletivas resolverem sobre essas questões, o que é bastante temerário.

Como consequência da decisão neoliberal em enfraquecer a proteção trabalhista, o Direito Previdenciário acaba por ser afetado, pois **também há uma escolha nesse sentido**, uma vez que o Estado não quer arcar com as despesas da previdência com recursos do orçamento público, contrariando o próprio *caput* do artigo 195 da Constituição Federal, transferindo o ônus integralmente para os tomadores de serviços e os trabalhadores, considerando que há um suposto “déficit” quando a conta não fecha, ou seja, quando o montante arrecadado com as contribuições destes não é suficiente para manter as despesas da previdência social.

Cabe ressaltar que o suposto “déficit” que atinge a previdência social tem caráter multifatorial, sendo decorrente da precarização trabalhista, sim, mas também do envelhecimento da população, decorrente do aumento da expectativa de vida e da diminuição da taxa de natalidade, além de políticas de governo que toleraram extensas dívidas das empresas com a previdência, da sonegação fiscal, da desoneração da folha de pagamento, da desvinculação de receitas do orçamento da seguridade social para suprir déficits do orçamento fiscal da União, dentre outras questões. Nesse sentido, diz-se que a previdência social também está em crise.

Diante das crises (econômica e de identidade) do Direito do Trabalho, e da crise da Previdência Social, foram elaboradas recorrentes reformas legislativas e constitucionais, buscando dar uma solução para os problemas que delas decorreram, o que levou ao desmonte de direitos trabalhistas e previdenciários, ferindo de morte a Constituição Federal, por violarem seus princípios basilares, e também os documentos internacionais de direitos humanos. Algumas reformas, especialmente previdenciárias, ocorreram na própria Constituição, por meio de emendas constitucionais claramente *inconstitucionais*, por violarem cláusulas pétreas.

Devido ao forte viés político atribuído ao Direito do Trabalho, as diretrizes políticas adotadas pelo Estado, especialmente em situações de crise econômica, refletem diretamente sobre suas normas. As políticas públicas adotadas em momentos de crises podem enfraquecer ou fortalecer os direitos sociais, dependendo da ideologia de governo adotada.

Como já dizia Palomeque Lopes (1984, p. 19), “a crise econômica é uma noção que tem acompanhado o Direito do Trabalho”, “ao menos de forma intermitente”, ao longo de toda a sua trajetória, sendo “uma companheira de viagem histórica do Direito de Trabalho”, alusão feita ao título do seu artigo.

Assevera Joaquín Perez Rey (2009, p. 241), que, entre o Direito do Trabalho e a crise, “se produziu uma simbiose peculiar, que levou ao ramo social do Direito a rechaçar a sua natureza de mera comparsa e erigi-la em protagonista”. Para o autor, “já não existe mais o Direito do Trabalho que convive com a crise, mas o Direito do Trabalho em crise”, isto é, um ramo do Direito “cujos equilíbrios mais básicos encontram-se permanentemente em questão, e que carece de um mínimo de sossego normativo”, sendo um “ordenamento arrastado a um abismo de reinventar-se a si mesmo, que já não depende de meros movimentos conjunturais, mas que se instalou com firmeza, seja qual for o cenário econômico que, no máximo, determina a intensidade da reforma, mas não sua necessidade”.

Na mesma linha de raciocínio, Cleber Lúcio de Almeida (2015, p. 236/237) alerta que “o Direito do Trabalho surge de crises, ganha destaque com as crises, é combatido a cada crise que se apresenta (...)”, e que, de forma mais intensa do que os demais ramos do Direito, “sofre os efeitos das medidas adotadas para combater crises”, sendo dele “exigido que mostre a sua força especialmente em momentos de crise”.

Em sociedades que adotam uma ideologia neoliberal, há uma tendência de que as crises econômicas provoquem a redução dos direitos sociais, pois estes dependem de prestações positivas dos Estados, o que resulta em elevado impacto orçamentário, da mesma forma que encarecem os custos da produção de mercadorias, o que afeta os capitalistas. No entanto, a história demonstra que nem sempre foi assim, pois, em alguns momentos de crises pretéritas,

os direitos sociais se desenvolveram de forma surpreendente, o que corrobora com a nossa afirmação no sentido que a retirada de direitos dos trabalhadores em momentos de crise nada mais é do que uma **escolha dos governantes**, uma vez já foi verificado na prática que é possível fazer escolhas diferentes, até mesmo fortalecendo os direitos sociais.

Nesse sentido, Palomeque Lopez (1984, p. 20) explica que a crise não significará, conceitual e necessariamente, um retrocesso do ordenamento jurídico laboral ou regressão dos conteúdos dos direitos individuais ou coletivos dos trabalhadores, pois foi “precisamente durante o desenvolvimento da crise econômica dos anos trinta”, “quando o Direito do Trabalho espanhol conheceu um dos períodos de crescimento mais progressivo e espetacular de toda sua história”. Assim, afirma que o Direito do Trabalho não só pode coexistir de forma intacta com a crise, “saíndo ileso desta aventura”, como esta pode impulsionar a sua expansão. “A história recente mostra, pois, pelo menos uma situação, dotada, ademais, de excepcional importância, em que a expansão progressiva - do ponto de vista dos interesses dos trabalhadores - do Direito do Trabalho foi possível em uma situação de crise econômica muito grave”, como ocorreu na década de 1930, ressaltando que devemos extrair, para o debate científico, deste tão importante dado, as oportunas consequências.

Antônio Baylos (2010, p. 109), no mesmo sentido, afirma que as crises econômicas “induzem tradicionalmente modificações importantes na regulação jurídica das relações de trabalho”. Segundo Baylos, “estamos acostumados a que, na grande maioria dos casos, estas modificações se resolvam desfavoravelmente para os direitos dos trabalhadores”, mas afirma que, “não obstante, não há uma relação unívoca entre estas categorias, de maneira que épocas de bem estar e bonança econômica correspondam à melhoria das condições de vida e trabalho dos trabalhadores, e, épocas de crises, com a redução destas posições”.

As propostas de flexibilização do Direito do Trabalho em situações de crises econômicas, têm como fundo argumentativo a geração de empregos ou a conservação de empregos já existentes. Argumentando, especificamente, sobre as contratações generalizadas de trabalhadores por prazo determinado, Palomeque Lopez (1984, p. 17) ressalta que, além da proposta não poder provar de modo suficiente e experimental os resultados que diz conter, que é o aumento do número de empregos e a preservação dos já existentes, “se esquece de um dado transcendental que se encontra na razão de ser histórica do Direito do Trabalho como instrumento de mediação e institucionalização do conflito entre o trabalho assalariado e o capital”, que é “o equilíbrio estrutural entre os interesses dos antagonistas em jogo”, que consistem no poder de direção do empresário e os direitos individuais dos trabalhadores, a que a relação individual de trabalho se refere.

Joaquín Perez Rey (2009, p. 241), também no mesmo sentido, entende que as constantes reformulações do Direito do Trabalho partiram de um ponto conhecido: “o Direito do Trabalho da emergência, como resposta meramente pontual a um problema, o desemprego”. No entanto, este problema, que era esperado passageiro, “deu lugar, a partir dos anos noventa em diante, à exigência que a norma laboral se adaptasse à nova realidade, que já não era o industrialismo que a viu nascer, mas o novo pós-fordismo, que se desenvolve em um ambiente também carregado de novidades: a globalização dos mercados.”

Palomeque Lopes (1984, p. 15/16) adverte que “a atitude mais prudente face às certas transformações que a crise econômica tem vindo a provocar no andaime jurídico-laboral”, deve ser a avaliação criteriosa dos ingredientes em jogo, separando o que “podem ser conclusões ‘experimentalmente viáveis’ e o que são apenas tentativas interessadas de aproveitar a crise econômica”, assumindo a forma de “propostas que, sob o aparente disfarce de verdades científicas, nada mais fazem do que ocultar pura ideologia”.

Segundo Antônio Baylos (2010, p. 114/115), “todas as crises do sistema capitalista que têm uma certa profundidade aparecem como uma irrupção”. Em consequência da crise, “torna-se possível, e visível, a deslegitimação de todo um modelo de organização social que se remete ao neoliberalismo”, que “se baseava na desregulação normativa da tutela do trabalho e na responsabilização individual frente ao emprego”, na desconstrução das práticas coletivas das relações de trabalho e na flexibilização. Para o neoliberalismo, “o Direito do Trabalho é considerado culpável da situação do mercado de trabalho” e, em consequência, a subsistência das garantias sobre o emprego passa a depender das oportunidades de emprego no mercado laboral, em uma relação inversa. Ou seja, se não há oportunidade de emprego, não há garantia de emprego. Ademais, “o trabalho se declina em plural, em uma série de trabalhos atípicos, temporais, precários e não protegidos”, a figura da empresa se modifica, e há a descentralização produtiva, com frequente terceirização de mão-de-obra.

Castillo (2013, p. 697) explica que, com o agravamento da crise econômica no continente europeu, os países atingidos e as instâncias supranacionais têm buscado formular modelos e esquemas que lhes permitam retomar o crescimento econômico de outrora. Nesta busca de alternativas para superar a crise, foi introduzida, na Europa, mais precisamente no ano de 2006, uma política trabalhista conhecida como “flexissegurança”, na qual “se busca conciliar as necessidades de flexibilização do mercado de trabalho com a necessária proteção dos trabalhadores”, buscando-se a *modernização* do Direito do Trabalho. Segundo o autor, dois dos documentos mais importantes no nascimento e na difusão desta ideia foram o “Livro verde sobre a modernização do Direito do Trabalho ante os desafios do século XXI”, de 2006, e, no

mesmo ano o documento “Para os princípios da flexissegurança: mais e melhores empregos mediante flexibilidade e segurança”, sendo ambos os documentos da Comissão Europeia, com os quais se argumentava e justificava a conveniência de avançar, na Europa, para a modernização das normas e da relação trabalhista.

Os eixos sobre os quais se sustentam uma política de flexissegurança são basicamente os seguintes: “flexibilização das condições de trabalho (incluindo benefícios), uma estratégia de formação e aprendizagem ao longo de toda a vida, uma política ativa de emprego que ajude à readaptação às mudanças, assim como uma modernização dos sistemas de seguridade social” (Castillo, 2013, p. 697).

Aduz Cleber Lúcio de Almeida (2016, p. 107), que “estamos vivendo a era do precário”, que “alcança o trabalho, o trabalhador, e as bases para a tutela e a promoção da dignidade humana dos que dependem da alienação da sua força de trabalho para garantir a sobrevivência própria e familiar”.

O *trabalho* é precário, de acordo com Almeida (2016, p. 107-108), porque é executado sem continuidade, como os contratos por prazo determinado; em favor de quem não é empregador, como ocorre nos casos de terceirização; em ambientes cada vez mais agressivos e competitivos; em ambientes inseguros; e sem respeito pelos consequentes direitos dos trabalhadores. O *trabalhador*, por outro lado, é precário em razão: da possibilidade de ser descartado em favor do maior lucro; da natureza precária da sua contratação (por prazo determinado); da sua condição no ambiente de trabalho (terceirizado ou não efetivo); da impossibilidade de planejar sua vida, inclusive a curto prazo; e do desemprego de grande duração, que o afeta social e individualmente, na medida em que o trabalho é instrumento essencial de inclusão social e da construção da identidade do trabalhador.

Almeida e Almeida (2021, p. 44) afirmam que “a precariedade laboral corresponde à insegurança, à instabilidade e à vulnerabilidade a que são submetidos(as) os(as) trabalhadores(as), as quais conduzem à sua exploração econômica e domínio político e simbólico”, e o papel do Direito do Trabalho é compensar o trabalhador, “como contrapartida à subordinação própria da relação de emprego, por meio do reconhecimento de direitos individuais e coletivos, e, com isto, separa a subordinação da servidão. Destarte, a precariedade laboral submete o(a) trabalhador(a) à servidão.”

Além do *trabalho* ser precário e do *trabalhador* ser precário, Almeida (2016, p. 108) aduz que “as bases para a tutela e promoção da dignidade humana são precárias”, como consequência: do retrocesso à proteção do trabalhador pelas medidas de flexibilização do trabalho, destinadas a atender às necessidades do mercado; do aumento do trabalho autônomo,

sem a proteção do Direito do Trabalho; da prevalência das negociações coletivas sobre o legislado; da debilidade da autonomia coletiva como instrumento de luta por melhores condições sociais dos trabalhadores; do descumprimento das normas trabalhistas, pela ausência de um instrumental processual rápido e eficaz; e da atribuição, ao trabalho, como condição de “mero fator de produção”, desvinculado da condição humana do trabalhador.

Nesse sentido, Almeida e Almeida (2021, p. 45 a 49) ressaltam que a precariedade do trabalhador é um “fenômeno multidimensional”, que se manifesta de diversas maneiras, sendo elas: a) por meio do *legislador*, “na medida em que a precarização da condição social do(a) trabalhador(a) pode ser produzida por meio do Direito”; b) por meio dos *sindicatos*, que se tornam “agentes de precarização quando, por meio da negociação coletiva, definem condições de trabalho inferiores às estabelecidas legalmente”; c) por meio da *jurisprudência*, quando desconstrói direitos, apresentando, neste caso, a sua face precarizante; d) por meio dos *empregadores* “que não cumprem a legislação trabalhista precarizam a condição social dos(as) trabalhadores(as), e e) por meio da *mídia*, que “atua como agente de precarização quando propõe e/ou sustenta pautas que resultam na precariedade laboral ou submete os trabalhadores à insegurança referencial”, o que ocorre “quando disseminam fatos que não correspondem à realidade ou negam fatos efetivamente ocorridos.”

Nesse cenário, consoante Guy Standing, surge uma nova classe perigosa, “o *precariado*”. Um grupo socioeconômico distinto, heterogêneo, que, dentre outras características, apresentam insegurança de vínculo empregatício, ocupam empregos de duração limitada e com um mínimo de proteção trabalhista. De acordo com Standing (2019, p. 47), “trata-se de estar numa posição que não oferece nenhum senso de carreira, nenhum senso de identidade profissional segura e poucos, se alguns, direitos aos benefícios do Estado”, bem como aos benefícios concedidos pela “empresa que várias gerações dos que se viam como pertencentes ao proletariado industrial ou aos assalariados passaram a esperar como algo que lhes era devido”.

Guy Standing (2019, p. 47) alerta que, embora não possa apresentar números precisos, pode supor que, no momento em que publicou sua obra, “pelo menos um quarto da população adulta” fazia parte do precariado. Aduz que “essa é a realidade de um sistema que exalta e promove uma forma de vida baseada em competitividade, meritocracia e flexibilidade”, que “deve responder às forças de mercado e ser infinitamente adaptável”. Ao contrário do cenário em que se desenvolveu o precariado, “a sociedade humana não se construiu ao longo dos séculos sobre uma mudança incessante e permanente; ela foi baseada na lenta construção de identidades estáveis e esferas de segurança bem ‘rígidas’.” O precariado, assim, é constituído

por um exército de desempregados, ou por trabalhadores com empregos precários, que não possuem as relações de contrato social do proletariado tradicional, o que os tornam pessoas hostis, socialmente desajustadas, e que têm relações de confiança mínima com o capital e com o Estado.

O resultado dessa profunda mudança de paradigma das relações de trabalho, segundo Standing, é uma crescente massa de pessoas “em situações que só podem ser descritas como alienadas, anômicas, ansiosas e propensas à raiva”, o que faz do precariado *uma classe emergente perigosa*. “Um grupo que não vê em seu futuro segurança ou identidade sentirá medo e frustração, o que pode levá-lo a atacar severamente as causas, identificáveis ou imaginadas, de seu destino”, e, portanto, devido ao descontentamento com o sistema, podem ser atraídos por políticos populistas e mensagens neofascistas. “É por isso que o precariado é a classe perigosa, e é por isso que uma “política de paraíso” é necessária para responder aos seus medos, inseguranças e aspirações” (Standing, 2019, p. 47/48).

Standing (2019, p. 54 a 57) alerta para um aspecto da globalização, “que tem atraído menos atenção, mas que tem contribuído para o crescimento do precariado”, que é a maneira como “as próprias companhias têm se tornado mercadorias para serem compradas e vendidas mediante fusões e aquisições”. A mercadorização das companhias, que é cada vez mais frequente no capitalismo global, “significa que os compromissos feitos pelos atuais proprietários não valem tanto quanto valiam antes”. “A mercadorização também tornou mais fluida a divisão do trabalho dentro das empresas”, pois, “se as atividades podem ser feitas de forma mais barata em determinado local, elas são ‘realocadas’ (dentro das empresas) ou ‘terceirizadas’ (para empresas parceiras ou outras)”, o que “fragmenta o processo de trabalho; as estruturas de trabalho internas”, e, com isso, “as ‘carreiras’ burocráticas são interrompidas, devido à incerteza sobre se os empregos que as pessoas esperariam realizar serão realocados ou terceirizados”. O autor chama a atenção para o fato de que “a empresa está se tornando mais portátil do que os empregados, em termos de sua capacidade de trocar de atividades”, o que desgastou todas as formas de segurança e garantia de trabalho nos termos tradicionais da cidadania industrial dos anos áureos do capitalismo.

Desemprego, terceirização, trabalhos em regime de tempo parcial, contrato de trabalho por prazo determinado, enfraquecimento dos sindicatos, trabalho à distância, flexibilidade funcional do empregado dentro da empresa, flexibilidade salarial, mercantilização das empresas, desmantelamento do setor público e o declínio na mobilidade social ascendente, são algumas das razões apontadas por Guy Standing para o crescimento do precariado. Nesse

cenário sombrio, “as inseguranças geram doença social, vícios e angústia anômica”, “as prisões transbordam”, “e as forças escuras se espalham na arena política” (Standing, 2019, p. 96).

Loffredo (2014, p. 2), assevera que são os trabalhadores que estão pagando os custos da crise econômica/financeira destes anos, de forma realmente brutal, através de um acentuado rebaixamento de suas garantias na relação laboral. O autor reconhece que os efeitos da atual crise no campo trabalhista, “a fazem diferente e mais perigosa do que nunca para os trabalhadores, porque os desafios que se impõem ao Direito do Trabalho se movem em um plano global”, pondo em discussão as bases da matéria. Somente as respostas que o Direito do Trabalho vier a oferecer às perguntas surgidas nos tempos de crise é que poderão nos dizer se “nos encontramos frente a uma expansão, a uma retirada, a uma invasão do campo ou a uma perda de identidade e de centralidade do Direito do Trabalho, que é o primeiro elemento do Estado Social que a ortodoxia neoliberalista tem tentado derrubar”.

A crise econômica globalizada, certamente também atingiu o *Direito do Trabalho do Brasil*. Teodoro e Bitarães (2022, p. 989), mencionando informações obtidas do Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho, ressaltam que, “nos anos 1990, em razão de um suposto ‘plano econômico’, para conter a crise econômica à época, a legislação trabalhista foi flexibilizada com medidas como contrato por prazo determinado, banco de horas e contrato parcial”, porém, essas mudanças não trouxeram o resultado esperado, pois “até o final dessa década o desemprego continuou com taxas elevadas”. Na década seguinte (nos anos 2000), “a melhoria no “mercado” de trabalho se deu pelo crescimento econômico e, curiosamente, de forma antagônica ao projeto anterior de flexibilização, com a valorização do trabalhador, aprimorando a política do salário-mínimo e renda do trabalho”.

O movimento de crescimento dos direitos trabalhistas, nos anos 2000, foi realizado sob a égide de um governo com viés mais social, o que beneficiou os trabalhadores e impulsionou o desenvolvimento dos direitos sociais, de forma ainda mais intensa em relação aos direitos relacionados à assistência social. No entanto, com a retomada do governo neoliberal, no Brasil, foram elaboradas reformas na legislação trabalhista, que resultaram em diversas flexibilizações de direitos, que reduziram significativamente a proteção do trabalhador, sendo as principais reformas implementadas em 2017.

Teodoro e Bitarães (2022, p. 990) alertam que, “com fins de remediar a crise, ultimamente direitos e garantias sociais vem sendo preteridos a interesses econômicos, mesmo sem evidências concretas que a flexibilização desses direitos realmente venham a trazer uma maior prosperidade financeira”. Além da crise econômica, as autoras apontam “outra espécie de crise que vem se instaurando no Direito do Trabalho com a pós-modernidade”, já

mencionada no presente estudo, que é a “crise de identidade”, “decorrente do alcance frustrado do Direito do Trabalho de salvar o proletariado e de preterir o poder econômico a condições dignas e expansivas do trabalho”, pois verifica-se que, “em toda trajetória desse ramo do direito apenas o capital se fortalece, mantendo o proletariado cada vez mais empobrecido”, com um número cada vez maior de trabalhadores situando-se na marginalidade laboral.

Nesse cenário de precarização, “as pessoas que mais carecem das medidas públicas ficam cada vez mais às margens da sociedade, isto é, distantes da centralidade da preocupação de projetos governamentais, sob o discurso que são medidas necessárias a serem tomadas”, em nome da saúde financeira da empresa. As medidas de austeridade passam a ser simbolicamente taxadas de “um ‘mal necessário’, legitimando injustiças sociais”. A flexibilização das normas trabalhistas foram implementadas sob o fundamento que ao flexibilizá-las haveria um aumento da oferta de empregos, “se estimularia a economia e o Brasil acompanharia tendências legislativas na seara trabalhista internacional, impulsionando o desenvolvimento do país”, discurso que não condiz com os resultados das referidas reformas (Teodoro; Bitarães, 2022, p. 991).

Com a precarização trabalhista, não demoraram a acontecer as reformas previdenciárias. Assim como ocorre com o Direito do Trabalho, o Direito Previdenciário também sofre restrições em momentos de crise, com o enrijecimento das regras para a concessão de benefícios, o corte de benefícios, o aumento do custeio, dentre outras medidas que afetam diretamente a proteção social do trabalhador vulnerável, especialmente quando este se encontra impossibilitado para o trabalho.

Por todo o exposto, parece ser uma opinião unânime dos autores, que o *habitat natural* do Direito do Trabalho é o ambiente de crise, sendo constantemente ameaçado, precarizado, flexibilizado e enfraquecido pelas crises, e, raramente, beneficiado. Infelizmente, quem paga o preço referente aos efeitos das crises, é o próprio trabalhador, que vê tanto os seus direitos trabalhistas quanto previdenciários reduzidos, aniquilados e empobrecidos. Nesse cenário, quem realmente fica empobrecido é o trabalhador e as diferenças sociais se acentuam.

A partir de todas essas observações, cumpre-nos, a partir de então, traçar os *limites para a desconstrução dos direitos sociais*, baseando-nos nas normas constitucionais e nos instrumentos internacionais de proteção ao trabalho e à previdência social.

O cerne dessa questão foi a tese central da nossa dissertação de mestrado, intitulada *Os direitos humanos como limite à desconstrução do Direito do Trabalho*, que será aqui utilizada como referência. No entanto, a dissertação foi defendida em fevereiro de 2017, portanto, antes das principais reformas trabalhistas e previdenciárias que foram abordadas no presente estudo.

O estudo realizado na referida dissertação de mestrado nos permitiu afirmar que o “Direito do Trabalho é um corolário *dos direitos humanos de segunda geração*”, e que “trata-se de um direito de forte cunho social e econômico, que visa garantir a *dignidade humana* da pessoa do trabalhador, em contraponto à cultura do lucro e da exploração, próprios do sistema capitalista”, e também se revestem do caráter de direitos fundamentais, posto estão expressamente previstos na Constituição de 1988 (Brendolan, 2017, P. 162). Exatamente o mesmo raciocínio se aplica ao Direito Previdenciário, que também tem previsão em documentos internacionais e na Constituição Federal.

Conforme assevera Cleber Lúcio de Almeida (2016, p. 108), “a história do Direito do Trabalho é a história da luta pela dignidade humana”, portanto, para que ocorra a re-humanização da relação de emprego, a dignidade humana, na condição de princípio organizador das relações sociais, deve ser concretamente colocado em prática.

Loffredo (2014, p. 19) afirma que neste panorama tão obscuro imposto pelas crises, “uma das poucas formas de garantir uma tutela aos trabalhadores em períodos de evidente regressão do Direito do Trabalho positivo passa pela existência, em primeiro lugar, e da concreta atuação, em segundo, da cidadania social”. Para o autor, o próprio conceito de cidadania social depende da “concreta configuração de um direito social como fundamental no ordenamento jurídico, e responde à necessidade de dotar a alguns conteúdos éticos de uma especial relevância ou prioridade jurídica, enquanto expressão de uma moralidade e uma juridicidade básica”. Tal moralidade corresponde à ideia de “dignidade e de desenvolvimento da personalidade humana”, e, ao mesmo tempo, da relevância jurídica que converte os direitos em normas fundamentais do ordenamento jurídico, que terão o papel de fontes imprescindíveis de inspiração na atuação política de todos os governos, também em períodos de crise econômica.

Os direitos fundamentais, de acordo com Loffredo, são, portanto, “universais e indisponíveis para a pessoa física ou o cidadão, em oposição aos direitos patrimoniais definidos como singulares e disponíveis”, e desempenham “o duplo papel de constituir os princípios sobre o que se baseia uma sociedade e de garantir a autodeterminação e as oportunidades de participação dos indivíduos”.

Uriarte (2011, p. 134) assinala a importância dos operadores jurídicos (advogados, juízes, procuradores, fiscais, etc.) aplicarem todas as fontes disponíveis no Direito do Trabalho, especialmente a Constituição e também as normas internacionais, porque há uma tendência a trabalhar somente com leis, decretos e portarias. Ressalta o autor que todas as normas jurídicas

fazem parte do “instrumental do jurista, e o bom jurista tem de saber trabalhar com todas as ferramentas, não só com algumas delas”.

Quanto às disposições da Constituição Federal de 1988, o valor social do trabalho constitui fundamento do Estado Democrático de Direito brasileiro (art. 1º, IV da Constituição Federal), juntamente com a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF). Por sua vez, o primado do trabalho, constitui a base da ordem social, que tem por objetivo o Bem-Estar e a justiça sociais (art. 193, CF). O primado do trabalho é, portanto, a base para o objetivo da ordem social, que consiste no Bem-Estar e na justiça social. Em outras palavras, pode-se dizer que o trabalho é a verdadeira fonte (a base) de Bem-Estar e justiça social no Estado brasileiro. A busca por uma sociedade justa, por sua vez, é objetivo fundamental da República Federativa do Brasil, previsto no artigo 3º, inciso I da Constituição.

Almeida (2015, p. 238) ensina que conferir valor social ao trabalho, significa “garantir ao trabalhador a participação na distribuição da riqueza”, o que pode se extrair das normas da Constituição de 1988, quando, no art. 186, IV vincula o atendimento da função social da propriedade à sua exploração de forma que favoreça o Bem-Estar dos proprietários e dos trabalhadores e, ainda, quando o art. 7º, XI reconhece aos trabalhadores do direito à participação nos lucros. Para o autor, “conferir significado social ao trabalho exige fazer o mesmo em relação às normas que o disciplinam (Direito do Trabalho)”, o que é reconhecido pela Constituição de 1988, quando, em seu artigo 186, III, condiciona o atendimento à função social da propriedade à observância da legislação trabalhista.

É necessário, portanto, fazer realmente valer os dispositivos constitucionais, não permitindo-se que as leis reformadoras atentem contra a Constituição, como vem acontecendo, ou mesmo que sejam promulgadas emendas constitucionais que atentem contra cláusulas pétreas, o que infelizmente, tem sido a realidade das reformas trabalhistas e previdenciárias.

Almeida (2018a, p. 56/57), em estudo sobre “a prevalência do negociado sobre o legislado” aponta diversas inconstitucionalidades perpetradas pela reforma trabalhista, quando impõe que aquilo que for negociado entre as partes deve prevalecer sobre a lei, ainda que seja em prejuízo do trabalhador, demonstrando quais foram os dispositivos da Constituição da República de 1988 que foram violados, dentre eles: “o art. 1º, II, que inclui a cidadania entre os princípios fundamentais da República, e art. 1º, parágrafo único”, que adota a democracia como forma de governo, quando a reforma desconstrói os direitos trabalhistas, pela via negocial ou legal; “o art. 3º, que define os objetivos fundamentais da República”, pois a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a garantia do desenvolvimento nacional, a erradicação da pobreza e da marginalização, a redução das desigualdades e a promoção do bem de todos

“**exigem** o respeito aos direitos inerentes ao trabalho”; “o art. 7º, *caput*, que consagra, expressamente, o princípio da aplicação da norma mais favorável aos trabalhadores, impedindo, então, a sua substituição pelo princípio da aplicação da norma mais favorável ao capital e aos empregados”; “o art. 60, § 4º, IV, que veda a abolição de direitos fundamentais por meio de emenda constitucional”; o art. 170, *caput*, que define os fundamentos e a finalidade da ordem econômica, que são a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa, e, por finalidade, garantir a todos existência digna; o art. 186, III e IV, que define as condições em que a propriedade cumprirá a sua função social, o que está condicionado à observância das disposições que regulam as relações de trabalho.

O art. 5º, XXXV, da Constituição da República, segundo o qual a lei não poderá excluir da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito, também foi violado, quando a reforma trabalhista impede que o Poder Judiciário, no exame de um negócio jurídico, despreze o seu conteúdo, a título de intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. Os arts. 4º, II, e 5º, § 1º, da Constituição, incluem os direitos humanos entre os direitos constitucionalmente protegidos, estabelecendo a prevalência dos tratados sobre direitos humanos. Se os tratados internacionais de direitos humanos prevalecem sobre a própria lei, obviamente, do seu respeito não está dispensada a autonomia da vontade coletiva. Também foram desrespeitados os direitos fundamentais, de forma ampla, assegurados pelos arts. 5º e 6º da Constituição, isto quando sequer o constituinte pode fazê-lo, pois constituem cláusulas pétreas, previstas no art. 60, § 4º, IV, da Constituição, que, portanto, também foi desrespeitado. “Tais inconstitucionalidades demonstram que o respeito à Constituição não parece ter sido a preocupação daqueles que elaboraram a *reforma trabalhista*” (Almeida, 2018a, p. 58).

Teodoro e Miraglia (2017, p. 137), salientam que “a Reforma Trabalhista operou uma modificação apenas formal na norma infraconstitucional que trata especificamente do Direito do Trabalho”, mas que “os princípios constitucionais permanecem inalterados, bem como os princípios específicos do Direito do Trabalho”, que devem ser observados e cumpridos, e, assim, “qualquer modificação trazida pela Reforma Trabalhista que seja contrária aos princípios constitucionais do trabalho e aos específicos do ramo especializado não poderão prosperar”.

Além do controle de constitucionalidade, Maria Cecília Máximo Teodoro e colaboradoras (2020, p. 92/93), propõem um *controle de convencionalidade* das normas da reforma trabalhista (Lei n. 13.467/17) e da lei da liberdade econômica (Lei n. 13.874/19) frente aos tratados internacionais de direitos humanos, subscritos pelo Brasil, que versam sobre proteção ao trabalho. Aduzem que não só a Constituição Federal foi violada pelas reformas, mas também diversos tratados internacionais, do sistema mundial de proteção e também do

sistema regional interamericano, inclusive no que concerne às normas de proteção à saúde, higiene e segurança do trabalho, e a liberação geral das hipóteses de terceirização contribuem para o aumento do trabalho precário e de trabalho análogo a escravo no país. Nesse sentido, concluem pela “plena legitimidade da Justiça do Trabalho, por meio do controle de convencionalidade difuso, de aplicar diretamente as convenções internacionais definidoras de direitos e garantias trabalhistas”, cabendo “aos juízes e tribunais pátrios decidir as questões levantadas, em atenção aos tratados e convenções internacionais de direitos humanos que o Brasil for signatário”.

Quanto à posição hierárquica assumida por um tratado internacional de direitos humanos ratificados e em vigor no Brasil, o § 3º do artigo 5º da CF/88, incluído pela Emenda Constitucional n. 45/04, estabeleceu que “os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais”. No entanto, ainda que não sejam aprovados com o quórum das emendas constitucionais, se forem aprovados com quórum menor, ostentarão *status* supralegal, conforme decisão do STF, no julgamento do RE nº 466.343-1/SP, em 2008. Nesse sentido, estarão sempre acima das leis, o que sempre permite o controle de convencionalidade. Diversos são os tratados internacionais de direitos humanos, globais e regionais, que tratam de direito do trabalho e da seguridade social, relacionaremos alguns exemplos, além de todas as Convenções e Recomendações da OIT.

A Declaração da Filadélfia afirma que o trabalho não é mercadoria, e preconiza a “extensão das medidas de segurança social com vista a assegurar um rendimento de base a todos os que precisem de tal protecção, assim como uma assistência médica completa”. A Declaração Universal dos Direitos Humanos assegura direitos essenciais relativos ao trabalho, como o direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e proteção contra o desemprego, além de igualdade salarial, direito à remuneração justa e satisfatória para a existência individual e da família e uma existência compatível com a dignidade humana, e, ainda, que toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses, bem como o direito, a toda a pessoa, como membro da sociedade, à segurança social. Posteriormente, o Pacto sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais aprofundou e ampliou o rol dos direitos trabalhistas previstos na Declaração Universal, e reconheceu o direito de toda pessoa “à previdência social, inclusive ao seguro social”. Tais direitos também estão amplamente previstos no Protocolo de San Salvador, no âmbito do Sistema Interamericano de Proteção aos Direitos Humanos, que, além de diversos

direitos trabalhistas, também garante que “toda pessoa tem direito à Previdência Social que a proteja das consequências da velhice e da incapacitação que a impeça, física ou mentalmente, de obter os meios de vida digna e decorosa”, garantindo, ainda, pensão por morte aos dependentes do segurado.

O Direito do Trabalho, consoante Alvarenga (2009, p. 71), “possui um relevante desafio na atual conjuntura socioeconômica do país, que consiste exatamente em permitir meios próprios de desenvolvimento social ao proletariado, garantindo um mínimo de seguridade aos seres humanos”. Nesse sentido, o Direito do Trabalho constitui “o cerne, a coluna vertebral, o motor social” de um Estado que se propõe a “humanizar e moderar os efeitos adversos do capitalismo, melhorar as condições dos trabalhadores e das camadas mais pobres da população, adaptando equilibradamente a distribuição de renda na sociedade capitalista Brasileira”.

Alvarenga (2007, p 215), afirma que “o homem, visto como fim em si mesmo, tem na dignidade o seu principal atributo”, e que “a primordial missão do Estado é estabelecer a garantia mínima de subsistência digna ao ser humano”. “Trava-se, portanto, uma luta pelo cumprimento das leis trabalhistas, capaz de impulsionar a implementação dos Direitos Humanos Fundamentais do trabalhador na seara justralhista e a realização histórica do direito social ao pleno emprego como anseio concreto da igualdade real”, sob pena de que se torne “inviável o conteúdo jurídico da dignidade humana.”

Quanto à sobrevivência do Direito do Trabalho como ramo jurídico, Palomeque Lopez (2001, p. 34) afirma que, “apesar dos riscos que encobre, obviamente, a reflexão teórica sobre questões vindouras, parece fundamentado entender, com segurança, que o Direito do Trabalho há de subsistir como corpo normativo (...)”. No entanto, isso não quer dizer que as soluções normativas ou os esquemas institucionais sempre foram e serão imutáveis, tendo conhecido, durante a sua curta história, “versões políticas autoritárias e democráticas e desenvolveu a sua proposta normativa pela mão da evolução capitalista e da reivindicação operária e sindical”.

De acordo com o autor, “é preciso distinguir, por isso, a *função objetiva e duradoura* do Direito do Trabalho, ligada de modo permanente ao conflito social de base (e este ao sistema de produção) do seu *conteúdo institucional*”. O conteúdo do Direito do Trabalho se “subordina, naturalmente, às contingências históricas e políticas, interpretando assim, variavelmente o equilíbrio estrutural que o sustenta” (Palomeque Lopes, 2001, p. 34), e, nesse sentido irá variar de acordo com a ideologia predominante vigente.

Teodoro e Bitarães (2022, p. 1000), ao investigarem se as mudanças na legislação do trabalho são remediadoras de crises econômicas, observaram que “as crises econômicas atuais se diferenciam das anteriores pela separação entre Estado e poder”. Comparando-se crise

econômica de 2008 com a de 1929, verifica-se que os “remédios” adotados para combatê-las foram diversos: “no primeiro caso o próprio Estado, com políticas protecionistas, obteve êxito em extingui-la, contudo, já na crise mais recente, o Estado não tem mais tanto poder sobre o fluxo econômico globalizado, impossibilitando a adoção de soluções exitosas globais, tendo em vista seu poder regional, para atenuar a situação financeira.” De acordo com as autoras, “essa redução do poder do Estado parece se dar pela política econômica globalizada especulativa, cujo modelo é politicamente incontrolável.” Trata-se, portanto, de “tentativas regionais de soluções para problemas econômicos globais.” Tendo os problemas econômicos que atingem os Estados dimensão mundial, tornam-se ineficientes medidas locais para combatê-las.

Nesse sentido, “para conseguirem recuperar a economia do colapso financeiro pós 2008, cada país da Europa fez sua agenda econômica, adotando práticas comerciais e, em alguns casos, mudanças na legislação trabalhista.” No entanto, dados da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), apontam que o GDP (“Gross Domestic Product”, em português, Produto Interno Bruto, ou PIB) indicador macroeconômico utilizado em muitos países da Europa, não cresce e não reduz quando há flexibilização da mão de obra, o que leva à conclusão que “mudanças na legislação trabalhista não tem relação direta com desenvolvimento econômico do país.” Vislumbra-se, nesse aspecto, “a fragilidade do discurso da austeridade, que levanta bandeiras como da flexibilização e desregulamentação do Direito do Trabalho, veiculando-se que essas sejam medidas necessárias para o desenvolvimento econômico e melhoria de vida da população” (Teodoro; Bitarães, 2021, p. 1000 e 1004).

Fica evidente, portanto, que, “o que se vislumbrou com as mudanças legislativas foi um projeto de mercantilização exacerbada do labor humano, tratando-o apenas como objeto monetário de otimização dos custos operacionais”, de modo que os exploradores da mão-de-obra esquivaram-se das implicações gerais que a precarização da mão-de-obra de uma sociedade pode proporcionar: “aumento de acidentes de trabalho e doenças psicossomáticas, ocasionando um maior ônus à previdência social e aos serviços de saúde pública, bem como redução do poder de compra do trabalhador, impactando diretamente na economia” (Teodoro; Bitarães, 2021, p. 1004).

Como reação às reformas precarizadoras, e com o objetivo de manutenção das bases do Direito do Trabalho e da proteção à dignidade humana por este concedida, em junho de 2009, na 98ª Conferência Internacional do Trabalho da OIT, foi adotado o Pacto Mundial para o Emprego, por delegados de governos, trabalhadores e empregadores, que constitui a resposta mais urgente e ampla adotada pela OIT, nos seus 90 anos de existência, para enfrentar uma crise econômica (OIT, 2009, p. 2). Ressalta-se que esse Pacto foi adotado para tentar conter, ou

pelo menos minimizar, os efeitos da crise econômica de 2008, que desencadeou grave recessão econômica em decorrência de especulação imobiliária ocorrida no Estados Unidos da América.

O Pacto pede a governos e a organizações de trabalhadores e empregadores que trabalhem unidos para enfrentar a crise mundial de emprego com políticas que estejam alinhadas com o Programa de Trabalho Decente da OIT, e propõe uma série de medidas para responder à crise, as quais podem ser adaptadas às necessidades e situações específicas de cada país. Além disso, pede a adoção de medidas para manter as pessoas empregadas, para apoiar as empresas e para impulsionar a geração e recuperação dos empregos, em combinação com o fortalecimento dos sistemas de proteção social, em particular para as pessoas mais vulneráveis, integrando a preocupação com a igualdade de gênero em todas essas dimensões (OIT, 2009, p. 2).

A preocupação da ONU concernente à manutenção dos postos de emprego em época de crise econômica traduz a preocupação com a proteção aos direitos humanos do trabalhador. Em momentos de crise, não podemos nos esquecer que os direitos de uma classe de sujeitos (as empresas), não podem se sobrepor aos direitos de outra classe de sujeitos (os trabalhadores), ademais porque os últimos são *seres humanos*, que necessitam do trabalho para a sobrevivência e como forma de promoção de uma vida digna e de inserção social.

Nesse sentido, recentemente o Brasil firmou dois pactos, ambos com a participação da OIT como signatária, com o objetivo de promover o trabalho decente e a empregabilidade em dois setores de extrema importância para o país: no setor rural, mais especificamente na área da cafeicultura, e dentre os jovens e adolescentes.

Em 30 de agosto de 2023, foi firmado o *Pacto pela Adoção de Boas Práticas Trabalhistas e Garantia de Trabalho Decente na Cafeicultura no Brasil*, assinado pelos ministros do Trabalho e Emprego, do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome, pelo diretor do Escritório da OIT para o Brasil, pela Confederação Nacional da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA), pelos presidentes do Conselho Nacional do Café, da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (CONTAG), e da Confederação Nacional dos Trabalhadores Assalariados Rurais (CONTAR), e pelo procurador-geral do Trabalho do Ministério Público do Trabalho (MPT). (OIT, 2023) O Pacto estabeleceu “um compromisso para somar esforços na promoção da adoção de boas práticas trabalhistas e defesa de condições dignas de trabalho na cafeicultura do Brasil” (Brasil, 2024c).

No dia 09 de maio de 2024, o “Pacto do Café” ganhou novas adesões, dos ministérios da Agricultura e Pecuária (MAPA), do Desenvolvimento Agrário e Agricultura Familiar (MDA), dos Direitos Humanos e da Cidadania (MDHC) e da Associação Brasileira das

Entidades de Assistência Técnica e Extensão Rural, Pesquisa Agropecuária e Regularização Fundiária (ASBRAER) “O termo de adesão ao foi assinado no auditório do Ministério do Trabalho e Emprego, em Brasília, em cerimônia que marca o início da colheita da safra 2024 do café no país” (Brasil, 2024c).

Na cerimônia de novas adesões, o ministro do Trabalho e Emprego ressaltou a representatividade da cultura do café na economia brasileira. O Brasil é o maior produtor mundial de café, com participação de quase 50% do mercado global. Em 2023 foram produzidas 55,1 milhões de sacas de café. Em termos financeiros, o Brasil exportou mais de 7 bilhões de dólares em café, sem falar no mercado interno que movimenta a economia em alguns bilhões de reais. A área plantada de café no Brasil alcança quase 2 milhões de hectares, com mais de 300 mil produtores, gerando aproximadamente 500 mil empregos no campo, indústria e comércio (Brasil, 2024c).

No entanto, as condições de trabalho nessa área, em geral, são muito precárias, com muitos registros de trabalhadores laborando em condição análoga à escravidão. Só em 2023, por meio da Secretaria de Inspeção do Trabalho, foram realizadas 598 ações fiscais, resgatando 3.190 trabalhadores e trabalhadoras, e o pagamento de R\$ 12,8 milhões em verbas rescisórias. Cerca de 85% de todos os trabalhadores resgatados no Brasil são trabalhadores rurais, sendo a maioria do cultivo do café: 302 pessoas resgatadas em 55 ações fiscais no último ano (Brasil, 2024c).

O Pacto promove uma articulação inteligente entre as políticas de proteção social, como o Programa Bolsa Família, e as políticas de Emprego, promovendo incentivos para a formalização do trabalho do safrista (OIT, 2023), e tem como principal objetivo viabilizar a cooperação entre governo, entidades sindicais de empregadores e trabalhadores para o aperfeiçoamento das condições de trabalho na cafeicultura e promover o trabalho decente por meio de campanhas de orientação e comunicação (Brasil, 2024c).

“Como signatária do Pacto, uma das atribuições da OIT será a de promover campanhas e iniciativas para a promoção do trabalho decente, com especial atenção à importância da formação da relação de emprego” (OIT, 2023).

No mesmo ano, em 11 de dezembro de 2023, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF) - por meio da iniciativa Um Milhão de Oportunidades (1MiO) - lançaram o *Pacto Nacional pela Inclusão Produtiva das Juventudes*, que também conta com o apoio do Pacto Global das Nações Unidas, do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social (CDES) e da Secretaria Nacional de Juventude (SNJ), com o objetivo de mobilizar empresas,

sociedade civil e governos na geração de oportunidades de trabalho para adolescentes e jovens do Brasil. A iniciativa visa unir esforços para impulsionar a empregabilidade e formação profissional para jovens em situação de vulnerabilidade no País até 2030 (Brasil, 2023b).

Segundo dados do Censo Demográfico 2022, o Brasil conta com 45,3 milhões de adolescentes e jovens com idade entre 15 a 29 anos. No entanto, segundo dados do MTE, o desemprego entre jovens no Brasil é, na média, o dobro da população geral historicamente. Em 2023, o país tinha 5,2 milhões de jovens entre 14 e 24 anos desempregados, sendo que 55% eram mulheres e pessoas pretas e pardas. Dados recentes publicados pelo IBGE demonstram que um em cada cinco jovens na faixa etária de 15 a 29 anos não está trabalhando e nem estudando. São 10,9 milhões de jovens brasileiros nessa categoria. “O País está vivenciando os últimos anos do chamado “bônus demográfico”, e é urgente investir na adolescência e juventude para ter impactos no Brasil de hoje e do futuro” (Brasil, 2023b).

Diante de todo o exposto, verifica-se que a única alternativa viável para que sejam estabelecidos limites à desconstrução dos direitos sociais, aí incluídos os trabalhistas e da seguridade social, é efetivamente alçar os *direitos humanos* à condição jurídica que lhes conferiu os documentos internacionais que os protegem, bem como à condição protetiva estabelecida pela própria Constituição Federal de 1988, que erigiu a *dignidade humana* como *fundamento basilar da República Federativa do Brasil*. Dessa forma, “a proteção aos direitos humanos refletirá, imediata e inexoravelmente, na proteção ao Direito do Trabalho, sendo a sua reformulação possível apenas naquilo que não comprometa a dignidade dos trabalhadores” (Brendolan, 2017, p. 168).

Reitera-se a proposta do professor Cleber Lúcio de Almeida, como solução ao respeito às normas de direitos sociais protetores do trabalhador, que preconiza a construção de um Direito do Trabalho *efetivamente integral*, no sentido de utilizar-se de todas as fontes normativas disponíveis (nacionais e internacionais) para a efetivação da *dignidade humana* do trabalhador, bem como da proposta de um Direito *transcendental*, que considere o ser humano trabalhador em todas as suas dimensões: como empregado, como cidadão e como pessoa. Dessa maneira, devem ser rechaçadas as normas precarizantes, decorrentes das reformas desconstrutivas de direitos, e deve-se aplicar diretamente as normas constitucionais e as previstas em documentos internacionais, quando mais favoráveis ao trabalhador.

Ademais, Almeida e Almeida (2020, p. 112/113) alertam que “é imperiosa a ‘reconstrução jurídica do Direito do Trabalho’, ainda que dentro do marco de relações sociais definido pelo capitalismo, mas na perspectiva dos direitos humanos.” A “reconstrução jurídica” se baseia na “criação, interpretação e aplicação do Direito do Trabalho como parte integrante

de um marco plural, em rede e multinível de respeito, proteção e promoção da dignidade humana e voltado à realização da justiça social, cidadania e democracia”. Essa reconstrução perpassa “pela via do sério compromisso com a efetividade dos direitos reconhecidos pelo Direito Internacional dos Direitos Humanos do Trabalho”, e, “na reconstrução do Direito do Trabalho, cumpre ter presente que a ação predatória do capital global sobre ele possui consequências humanas, sociais e políticas”.

Assim, as leis, e os direitos alcançados por meio de negociação coletiva, não podem ser excluídos da apreciação do Poder Judiciário, que deverá fazer um constante e rigoroso controle de constitucionalidade e convencionalidade dessas normas.

Guy Standing (2019, p. 234 a 270) ressalta a “necessidade de uma nova política de paraíso que seja leve e orgulhosamente utópica” para proteger o precariado, que é a geração de trabalhadores precários, que cresce cada vez mais na sociedade. Essa política deve, dentre outras medidas, promover: a *cidadania cívica* (que corresponde ao *status* intermediário entre o habitante estrangeiro e o cidadão), uma vez que o migrante está no topo da lista dos trabalhadores precarizados; a *recuperação de identidades* dos trabalhadores, uma vez que “a cidadania consiste no direito de termos uma identidade, na sensação de sabermos quem somos e com quem temos valores e aspirações comuns”; o *resgate da educação*, pois “é preciso haver uma reversão do emburrecimento envolvido na educação do ‘capital humano’”; *trabalho, não só tarefa*, de modo que “todas as formas de trabalho deveriam ser tratadas com igual respeito”, e os momentos de ócio devem ser respeitados, pois o senso de proporção entre trabalho e outras formas de uso do tempo é essencial para uma vida equilibrada; *combate ao workfare e às condicionalidades*, que são políticas de governo nas quais “o desempregado deve aceitar empregos designados ou perder os benefícios, possivelmente sendo marcado pelo resto da vida como um ‘parasita’ em algum sistema de vigilância de dados”, o que faz com que a pessoa aceite empregos precários para não perder os benefícios do governo; *liberdade associativa*, uma vez que não existem associações em que “os paternalistas possam ser rejeitados ou em que a iniciativa competitiva opressiva seja colocada em cheque”, sendo necessário o surgimento de corporações que representem o precariado de maneira regular para negociar com os empregadores, os intermediários e com as agências governamentais, *restabelecimento da igualdade*, em relação a cinco recursos principais - segurança econômica, tempo, espaço de qualidade, conhecimento e capital financeiro; *renda básica*, garantida pelo Estado, independentemente de quanto recebesse de seu trabalho, do seu estado civil ou familiar; *redistribuição da segurança*, nos elementos social, econômico, cultural, político, etc.; *redistribuição do capital financeiro*, de modo que, ao invés de subsidiar o capital, o Estado

investisse na redução das desigualdades sociais; *controlar o tempo*, o que poderia ser feito por meio da garantia de renda básica; *recuperação da área pública*, especialmente o meio ambiente e a divisão da utilização do espaço público entre ricos e pobres e, por fim, a promoção dos *subsídios de ócio*, que são extremamente importantes para a saúde da sociedade.

Como contraponto às ideias até aqui descritas no presente estudo, advindas da maioria esmagadora dos autores consultados, Standing (2019, p. 242 a 244) defende a ideia de que, ao contrário do que preconiza a declaração trabalhista que afirma que “trabalho não é uma mercadoria”, deveria haver a *mercantilização do trabalho pleno*, com preço transparente e totalmente monetizados, de modo que as pessoas fossem atraídas por incentivos apropriados, e que os empregos deveriam ser tratados como *instrumentais*, uma transação comercial propriamente dita, e não como o aspecto mais importante da vida. Para o autor, “existem muitas formas de trabalho fora dos empregos que podem ser mais satisfatórias e socialmente valiosas”, e “se partirmos do princípio de que ter um emprego é necessário, e que isso define a nossa identidade, as pessoas que têm emprego fixo vão se sentir estressadas se temerem perder não apenas um emprego, mas o seu valor social, seu status e seu padrão de vida visíveis”.

Guy Standing alerta que “precisamos parar de fazer dos empregos um fetiche”, e que o precariado deve exigir que os instrumentos dos “direitos empregatícios” sejam convertidos em meios de promover e defender os *direitos relacionados ao trabalho*, pois, “cada vez mais, as pessoas que realizam trabalhos não são empregadas, e é artificial definir empregados de maneiras complexas apenas para permitir que eles tenham direitos baseados no emprego”. Assim, “todo trabalho que não é emprego precisa fazer parte dos direitos relacionados ao trabalho”.

Concordamos com o autor apenas em parte. Sem dúvidas que toda forma de trabalho humano é louvável, não apenas aquela inserida em uma relação empregatícia. Todo trabalhador é uma pessoa humana, dotada de dignidade plena, independente da forma como trabalha, e deve sim, ser protegido. Todo aquele que explora a mão-de-obra de trabalho humano deve ser responsável pela sua proteção, independentemente de revestir o caráter de empregador. Nesse sentido, na Itália, foi concebida a figura do trabalhador parassubordinado, que é aquele que presta serviços para um terceiro, com autonomia, mas a habitualidade da prestação do serviço faz com que o trabalhador dependa daqueles rendimentos para prover o seu sustento, não havendo, nessa relação, subordinação, no sentido de obedecer ordens diretas, mas havendo dependência econômica. O terceiro, nesse caso, mesmo não se revestindo da condição de empregador, deve garantir-lhes alguns direitos trabalhistas mínimos.

No Brasil, temos dois interessantes exemplos de responsabilização de terceiros por direitos de trabalhadores que não possuem vínculo de emprego, que são: os *trabalhadores avulsos*, que, por força do inciso XXXIV do artigo 7º da CF têm equiparação de direitos com os trabalhadores que possuem vínculo empregatício, e os *cooperados*, que prestam serviços para cooperativas na condição de associados.

O *trabalhador avulso* presta serviços para várias empresas, intermediados por uma entidade de classe: em se tratando de *avulso portuário*, a entidade de classe que faz a intermediação da sua prestação de serviços é o Órgão Gestor de Mão-de-obra, e, no caso do *avulso não-portuário*, a entidade intermediadora dos serviços prestados é o sindicato. Nestes casos, cabe à entidade de classe garantir os direitos dos trabalhadores avulsos, de forma equiparada aos direitos dos empregados.

No caso dos associados de *cooperativas*, trata-se de trabalhadores autônomos, que não possuem vínculo empregatício com a cooperativa, mas que, por força de lei (art. 7º da Lei nº 12.690 de 2012), devem ter garantidos, pela cooperativa, alguns direitos trabalhistas, além de outros que a Assembleia Geral venha a instituir, que são: piso salarial ou salário mínimo, proporcional às horas trabalhadas; jornada de 8 horas diárias e limite de 44 horas semanais, exceto quando a atividade, por sua natureza, demandar a prestação de trabalho por meio de plantões ou escalas, facultada a compensação de horários; repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; repouso anual remunerado; retirada para o trabalho noturno superior à do diurno; adicional sobre a retirada para as atividades insalubres ou perigosas e seguro de acidente de trabalho.

Os trabalhadores parassubordinados italianos, os trabalhadores avulsos e os associados de cooperativas, no Brasil, são excelentes exemplos de que a proteção trabalhista deve ser ampliada sempre que possível, pois visa tutelar a *dignidade humana do trabalhador*, sendo irrelevante se este presta serviços com os requisitos do vínculo empregatício ou não. No entanto, há sempre a necessidade de um garantidor, para que esses direitos possam ser exigidos, o que não é possível se vislumbrar no caso de um trabalhador autônomo que preste serviços por conta própria. Nesta situação, a garantia deverá vir do Estado, especialmente provida por meio da seguridade social, mormente nos momentos em que esse trabalhador encontra-se vulnerável e incapacitado para prestar trabalho, ou quando, pela conjuntura econômica e social, aquilo que ele consegue auferir como resultado do seu trabalho seja insuficiente para promover o próprio sustento e o da sua família.

Não concordamos com Guy Standing, no entanto, quando defende a *mercantilização do trabalho pleno*, pois não há como dissociar a prestação dos serviços da figura humana do

trabalhador. Ademais, a relação empregatícia ainda continua sendo a principal forma de prestação de serviços na sociedade capitalista, ainda que de forma bastante diversificada e distinta da época da revolução industrial, e, enquanto houver capitalistas explorando a força de trabalho humana, haverá a necessidade do Direito do Trabalho intervir nessa relação impedindo a mercantilização do ser humano trabalhador.

Compreendemos que o autor defende que é melhor ganhar a vida com outras formas de trabalho do que com empregos precários, e que os trabalhadores só deveriam aceitar ofertas de emprego que se traduzissem em “incentivos apropriados”, mas é uma essa visão externa ao contexto narrado, uma vez que as pessoas, por questões de necessidade, tendem a aceitar qualquer coisa para sobreviver, e não a avaliar se é melhor empreender do que aceitar um emprego precário. Empreender exige riscos, que quem não tem capital de reserva, muitas vezes não está disposto a correr. O papel do Direito do Trabalho, portanto, é não permitir ofertas de emprego precárias, pois há que se respeitar os direitos trabalhistas previstos nos documentos normativos internos e internacionais. E, por outro lado, o papel do Estado é não permitir a precarização das normas trabalhistas, porque estas cuidam de direitos humanos e fundamentais, inerentes à dignidade da pessoa humana.

Não podemos esquecer, entretanto, que os direitos humanos estão em constante construção. “Não se compreende, aqui, os direitos humanos como sendo direitos que sempre existiram, que são universais e eternos, pois vinculados à condição de pessoa humana”, pois que “estes direitos são construções jurídicas bastante recentes, que se desenvolveram de maneira mais acentuada após a Segunda Guerra Mundial, apesar do Direito do Trabalho ser anterior à consolidação dos direitos humanos no âmbito internacional.” Verifica-se que “o Direito do Trabalho, na realidade, foi internacionalizado pela OIT muito antes de estar positivado em diversos países, dentre eles, o Brasil.” Deve-se, constantemente, reforçar-se a importância destes direitos pelas lutas pela sua manutenção, e pela (re)significação de valores que estes direitos possuem para uma determinada sociedade. “Os valores atribuídos aos direitos humanos sofrem forte influência cultural, devendo-se respeitar as particularidades regionais, desde que a dignidade do trabalhador não seja ofendida pela retirada dos seus direitos” (Brendolan, 2017, p. 168).

Sendo o Direito do Trabalho e da Seguridade Social, corolário dos *direitos humanos*, o trabalhador que tiver seus direitos trabalhistas violados poderá recorrer às Cortes Internacionais de Direitos Humanos para reclamar seus direitos. “Nesse aspecto, a consideração das fontes internacionais dos direitos humanos amplia, de forma considerável, a possibilidade de efetivação destes direitos” (Brendolan, 2017, p. 169).

Os sindicatos também “representam um importantíssimo papel nesta preservação do Direito do Trabalho, por ser a forma organizada de luta dos trabalhadores para a conquista e a manutenção dos seus direitos”, devendo-se promover o “fortalecimento dos sindicatos para que não permitam, nas negociações coletivas, a precarização dos direitos humanos dos trabalhadores.” Além dos sindicatos, também devem buscar a efetivação dos *direitos fundamentais dos trabalhadores* os empregadores, os auditores fiscais do trabalho, os juízes, os advogados, o Ministério Público do Trabalho e os próprios trabalhadores, pois a efetivação dos direitos trabalhistas e da seguridade social promovem a “proteção do mais nobre direito tutelado pelo ordenamento jurídico: a *dignidade humana*” (Brendolan, 2017, p. 169).

A *desconstrução* dos direitos sociais encontra limites na condição humana dos trabalhadores e na *vedação ao retrocesso*. Dessa forma, “as adequações necessárias para a adaptação do Direito do Trabalho às novas realidades de mercado deve ser feita através do diálogo respeitoso, constante e solidário, a atuar como forma de construção e pacificação das relações sociais” (Brendolan, 2017, p. 169), e não por meio da prevalência dos direitos do capital em detrimento do ser humano.

Ademais, o Estado deve despender os recursos adequados para a manutenção de toda a seguridade social, incluindo a previdência, com a parte que lhe cabe em relação ao custeio, sem promover reformas que retirem direitos dos trabalhadores, dificultando a aquisição de benefícios e reduzindo os valores dos benefícios concedidos. Como bem observa Denise Gentil (2006, p. 237), “as formas de proteção social foram historicamente arquitetadas para atenuar os conflitos sociais e políticos decorrentes dos efeitos devastadores do capitalismo e assegurar o controle da acumulação”. Segundo a autora, “as condições sociais da atualidade de desigualdade, pobreza e desemprego, já contêm a dramaticidade necessária para que o Estado intervenha na direção da redução das inquietações sociais, restabelecendo o contrato social de 1988”.

Verificando-se que a economia global convive permanentemente com crises econômicas, estas não podem ser mais aceitas como justificativas para a retirada de direitos sociais, uma vez que não há incompatibilidades entre crises econômicas e direitos sociais, pois, nos momentos de crises, os trabalhadores precisam de uma proteção ainda maior, e é um papel do Estado servir de mediador entre as forças humanas e o capital.

Nesse cenário, faz-se necessário resistir aos desmandos do capital, para que as condições de dignidade humana não sejam (ainda mais) sobrepujadas pelas regras do mercado. As forças de resistência devem garantir que todos os cidadãos sejam destinatários de uma *vida digna*, com condições não só de sobreviver, mas de viver bem. Deve-se fazer valer o princípio

da progressividade previsto no *caput* do artigo 7º da Constituição Federal, e dar condições para que todos os trabalhadores possam efetivamente participar da vida em sociedade, em todos os seus aspectos.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A *construção da proteção social* foi marcada por diversos momentos históricos, e variou bastante no decorrer do tempo e no espaço. A história da humanidade conheceu (e ainda conhece) amplitudes e intensidades extremamente diversificadas de proteção social, em épocas distintas e em países distintos.

A *proteção social* consiste em um conjunto de prestações positivas garantidas pelo Estado, que asseguram à pessoa humana condições para viver com dignidade. Estar protegido, no sentido adotado nesta tese, significa ter acesso aos direitos trabalhistas, que garantem ao trabalhador um trabalho digno, que respeite sua saúde (física e mental) e suas necessidades econômicas básicas, e também ter acesso aos direitos da seguridade social (previdência social, assistência social e saúde pública), que possuem natureza complementar e subsidiária aos direitos trabalhistas, protegendo o ser humano que não está em condições de trabalhar, ou cujos proventos sejam insuficientes para promover o próprio sustento e o da sua família.

O Direito do Trabalho, bem como os direitos compreendidos pela seguridade social, são direitos típicos de sociedades capitalistas, que possuem o importante papel de humanizar o sistema, ao mesmo tempo que o legitima, pois o Estado permite a exploração da pessoa que trabalha, dentro de limites estabelecidos pela Constituição e pelas leis, e, por outro lado, cobra das empresas elevadas cargas tributárias para proteger o cidadão explorado por ela, de forma complementar e subsidiária à proteção trabalhista. Assim, no contexto da relação de emprego, o Direito do Trabalho protege o trabalhador; fora deste contexto, o trabalhador é protegido pelo Estado, por meio da seguridade social.

A proteção social pelo Direito do Trabalho e pela seguridade social é um fenômeno recente, e foi conquistada por meio de muita luta e movimentos sociais, uma vez que o Estado liberal, no qual se desenvolveu a raiz do capitalismo, não intervia nas relações privadas e não se preocupava em proteger as pessoas vulneráveis. Somente com a superação dos pilares do liberalismo clássico, o que apenas ocorreu no final do século XIX após muitos movimentos contrários ao regime vigente, como os manifestos comunistas, os movimentos ludistas, as greves, e a manifestação da igreja católica por meio de encíclica papal, é que o Estado passou a intervir nas relações privadas e conceder proteção social, como direitos subjetivos dos trabalhadores.

Os direitos trabalhistas e os direitos previdenciários se desenvolveram ao longo do século XX, e atingiram seu ápice após a segunda guerra mundial. A assistência social, por sua vez, passou a ser concedida pelos Estados principalmente após a grande depressão, momento

em que começaram a surgir os sistemas de seguridade social, inspirados no modelo norte americano, de 1935. A saúde pública universal e gratuita tem origem no Plano Beveridge, de 1942, que consistiu na base para o desenvolvimento do Estado de Bem-Estar Social. No entanto, após a década de 1970, com a crise do petróleo, foi implementada uma doutrina neoliberal, que predomina até hoje nos países ocidentais, e que instituiu uma série de reformas legislativas e constitucionais com o intuito de *desconstruir a base de proteção social* construída pelos Estados.

O Brasil não chegou a conhecer este modelo de Estado, mas a Constituição Federal de 1988 instituiu um Estado Democrático de Direito, com forte viés social, que ampliou a proteção trabalhista e criou um sistema de seguridade social, com ampla proteção previdenciária, assistencial, e com a garantia de concessão de saúde pública universal e gratuita para toda a população.

No Brasil, a doutrina neoliberal ganhou força na década de 1990 e no início dos anos 2000, com o governo do Presidente Fernando Henrique Cardoso, quando houve a primeira grande reforma previdenciária na Constituição, realizada por meio da Emenda Constitucional n. 20 de 1998, e também foram publicadas várias normas flexibilizando as relações de trabalho, como a que ampliou as hipóteses de contratação de trabalhadores por prazo determinado (Lei n. 9.601, de 1998), e a medida provisória no 2.164-41, de 2001, que modificou a CLT para incluir o trabalho em regime de tempo parcial, dentre outras, iniciando um processo de desmonte da proteção social, que foi estabilizado durante os governos do Partido dos Trabalhadores (do Presidente Lula e da Presidente Dilma), e que voltou a avançar, com os governos neoliberais dos presidentes Michel Temer e Jair Bolsonaro, ganhando maior relevância a partir de 2017.

Mudanças estruturais na forma de prestar trabalho, como consequência do avanço da tecnologia, agravaram a crise do Direito do Trabalho, que, além de econômica, passou a ser também uma crise de identidade, provocando profundas alterações no mercado de trabalho. Nesse cenário, as reformas trabalhistas tiveram o claro objetivo de atingir a base principiológica do Direito do Trabalho, reduzindo a proteção social concedida por esse ramo do Direito, promovendo a flexibilização e a precarização das normas trabalhistas e subvertendo a lógica da proteção do trabalhador pela proteção do capital. Na sequência das reformas trabalhistas, diversas reformas também foram promovidas no Direito Previdenciário, reduzindo consideravelmente o alcance e a intensidade da sua proteção.

Neste ponto, encontra-se o tema central dessa tese: quais são os **nexos** existentes entre o Direito do Trabalho e o Direito Previdenciário? Em decorrência destes nexos, qual a

correlação entre a **construção da proteção social**, e a consequente **desconstrução**, considerando-se o Direito do Trabalho, o Direito Previdenciário e os demais direitos protegidos pela Seguridade Social? Quais os **reflexos** da construção e da desconstrução do Direito do Trabalho no Direito Previdenciário, e do Direito Previdenciário no Direito do Trabalho?

O presente estudo buscou responder a estas questões, chegando às conclusões que se seguem.

Ficaram devidamente estabelecidos, na pesquisa realizada, os **nexos** existentes entre o Direito do Trabalho e o Direito Previdenciário. O Direito do Trabalho objetiva proteger o trabalhador no contexto de uma relação de emprego, enquanto o Direito Previdenciário tem a função de protegê-lo quando se encontra incapacitado para o trabalho. O Direito Previdenciário tem natureza de seguro social, marcado pela contributividade, de modo que, para se ter acesso às suas prestações, o segurado deve ter vertido um número mínimo de contribuições para o sistema, correspondente à carência exigida para a concessão de um determinado benefício.

As contribuições previdenciárias, por sua vez, têm natureza tributária, e o fato gerador destas contribuições é o *exercício de atividade laborativa rentável*. Contribuem para o sustento da previdência, por meio do pagamento de contribuições previdenciárias, os trabalhadores e os tomadores de serviços, havendo ou não relação empregatícia entre eles. Assim, a base de cálculo das contribuições previdenciárias dos tomadores de serviços é a “folha de salários e demais rendimentos do trabalho” das pessoas físicas que lhes prestem serviços, mesmo sem vínculo empregatício. Em relação aos trabalhadores, a base de cálculo sobre a qual recai suas contribuições para a previdência é o seu “salário de contribuição”, composto de parcelas de natureza remuneratória, limitado ao “teto” do Regime Geral de Previdência Social.

O trabalhador, enquanto ativo para o trabalho, deve contribuir para a previdência sobre o seu salário de contribuição, para que, quando se encontrar em situação de risco social, que o torne incapacitado para o trabalho, possa usufruir dos benefícios previdenciários, pelos quais ele pagou para ter acesso. Outros nexos estabelecidos entre o Direito do Trabalho e o Direito Previdenciário no presente estudo foram os decorrentes de *acidentes do trabalho*, do *exercício de trabalho em atividades insalubres*, *licença e salário-maternidade* e a *participação obrigatória de empregados nos órgãos colegiados que deliberam sobre os direitos relativos à seguridade social*, dentre eles, os que tratam de questões previdenciárias.

Podemos observar na pesquisa que as demais áreas da seguridade social também apresentam **nexos** com o *trabalho*, mas não especificamente com o *Direito do Trabalho*, além da obrigatoriedade de participação dos trabalhadores nos seus órgãos colegiados. A proteção previdenciária, muitas vezes, não é suficiente para proteger o trabalhador vulnerável, ou porque

este não preenche os requisitos para a aquisição de um benefício, ou porque ele se encontra apto para o trabalho. No entanto, o fato do trabalhador se encontrar apto para o trabalho, não quer dizer que ele esteja efetivamente trabalhando, pois pode se encontrar em uma situação de desemprego involuntário, ou, ainda que esteja trabalhando, os seus rendimentos podem não ser suficientes para promover uma vida digna para ele mesmo ou para a sua família, especialmente em casos de famílias muito numerosas. Nesse cenário, as demais vertentes da seguridade social são de essencial relevância para a promoção de uma *vida digna para toda a população*, independente de estar ou não inserida em uma relação de trabalho. O que importa, para definir o conceito de trabalhador, é que a pessoa não seja o detentor dos meios de produção, mas que seja aquela que depende da sua força de trabalho para sobreviver, ainda que não esteja em condições de prestar trabalho.

A *assistência social* pode cumprir o papel de substituir a renda do trabalhador, quando não está trabalhando, e a *saúde pública*, que é prestada de forma gratuita e universal à toda a população, independente da classe social, garante um patamar elevado de dignidade humana e harmonia social, preservando o principal bem inerente à pessoa humana, que é a própria *vida* com qualidade.

No que diz respeito à **construção da proteção social**, também foi estabelecida uma correlação direta entre o Direito do Trabalho e o Direito Previdenciário. Historicamente, conforme o Direito do Trabalho foi sendo valorizado, e a proteção do trabalhador foi aumentando, no contexto de uma relação de emprego, paralelamente, também foi observado o crescimento e o fortalecimento da proteção previdenciária. O Direito do Trabalho e o Direito Previdenciário, apesar de pertencentes a categorias distintas de ramos do Direito (direito privado e direito público, respectivamente), têm uma base comum, que é a proteção da *dignidade humana de quem trabalha*, visando tornar o capitalismo mais humano, ao mesmo tempo em que legitima o sistema. Ambos foram frutos de muita luta e movimentos sociais, e possuem uma correlação direta no processo de construção dos direitos sociais. No entanto, observa-se que o Direito Previdenciário é subsidiário em relação ao Direito do Trabalho, protegendo o trabalhador que não consegue ser protegido pelo Direito do Trabalho. Da mesma forma que ocorreu no processo de construção desses direitos, também se observa uma correlação direta na **desconstrução**.

Nesse sentido, é muito importante fazermos algumas observações relevantes, em relação aos **reflexos** da desconstrução dos direitos sociais. As reformas trabalhistas, que provocaram a desconstrução de diversos direitos dos trabalhadores, sob o argumento de enfrentamento de crises econômicas, acabaram por ter impactos diretos na previdência, especialmente porque o

financiamento desta depende das contribuições vertidas pelos trabalhadores e pelos empregadores, levando em conta as verbas de natureza remuneratória pagas no contexto de uma relação trabalhista.

Quando as reformas trabalhistas deliberadamente retiram a natureza remuneratória de diversas verbas, que antes eram consideradas salário (como é o caso dos abonos e prêmios habituais, das gratificações negociadas, e das diárias para viagens que extrapolem 50% do valor do salário), automaticamente, reduzem a base de cálculo sobre a qual irá incidir as contribuições previdenciárias dos trabalhadores e dos tomadores de serviços. Da mesma forma, quando reduz as hipóteses de tempo à disposição do trabalhador em relação ao empregador, quando atribui natureza indenizatória à prestação de horas extras, quando permite a prestação de trabalho em regime de tempo parcial, dentre outras situações, a *redução das verbas de natureza salarial* gera **reflexos diretos no custeio da previdência social**, o que é importante causa de déficit do sistema, e acaba induzindo a reformas previdenciárias para tentar reequilibrar o sistema. Outros importantes agravantes do déficit do custeio da previdência é a crescente pejetização dos prestadores de serviços, e o crescimento exponencial do número de Microempreendedores Individuais (MEIs), que recolhem uma contribuição quase simbólica para a previdência social, incompatível com o custeio dos seus próprios benefícios.

As últimas reformas previdenciárias, realizadas por meio de emendas constitucionais e também na legislação infraconstitucional, foram extremamente prejudiciais aos segurados e dependentes da previdência social, abalando a proteção social promovida pela previdência, sendo também um grande fator de insegurança quanto a uma futura proteção social. No entanto, **não conseguimos estabelecer reflexos diretos das reformas previdenciárias no Direito do Trabalho**, e concluímos que isso não ocorre porque é o trabalho que financia a previdência, e não a previdência que financia o trabalho.

Quem financia o trabalho é o capital, e a precarização do Direito do Trabalho não é uma consequência da precarização previdenciária, mas uma consequência da precarização dos direitos decorrentes da relação de emprego, geralmente causadas por crises econômicas.

Concluimos também, que a **desconstrução dos direitos previdenciários**, que decorre do déficit de custeio da previdência, é sim, um **reflexo da desconstrução do Direito do Trabalho**, mas não só isso: o envelhecimento da população, a redução da taxa de natalidade, a moratória e a remissão das dívidas das empresas com a previdência, a desvinculação de receitas da União, a desoneração da folha de pagamento e outras substituições de bases de cálculo de contribuições previdenciárias dos tomadores de serviços, dentre outras questões, são também

fatores que contribuem muito com o déficit previdenciário, e que impulsionam a desconstrução da proteção social por meio da previdência.

Estabelecidos os *nexos e reflexos da construção e da desconstrução da proteção social*, analisou-se o **papel dos direitos trabalhistas e da seguridade social como instrumentos de inclusão social**.

Nesse sentido, ficou estabelecido que o Direito do Trabalho e o Direito Previdenciário, por terem características de *direitos humanos e fundamentais*, possuem papel essencial na proteção do trabalhador. Em uma sociedade em que os interesses do capital tendem a ser mais importantes do que os interesses dos seres humanos, na qual “as coisas” são idolatradas, e os seres humanos, “coisificados”, em uma total subversão dos valores humanitários, estimulado pela identificação do pertencimento a uma determinada classe pelo consumo, e que privilegia o “ter” em detrimento do “ser”, é indispensável uma forte legislação com cunho social para atenuar as forças do capital e preservar a dignidade do ser humano que trabalha, para que este não seja tratado apenas como mais uma peça descartável do sistema de produção.

A exclusão social, decorrente de uma desigualdade social absurda entre os ricos e os pobres, é um problema mundial, que só pode ser combatido pela mudança de paradigma e de foco no que realmente precisa ser protegido, que é o ser humano. Nesse sentido, o Direito do Trabalho, associado às três vertentes da seguridade social, se tornam ferramentas indispensáveis para colocar limites à exploração do capital e à pobreza extrema. Deve-se garantir àquele que trabalha, bem como àquele que não tem condições de trabalhar, mecanismos essenciais para que possam viver com dignidade, com o suprimento das suas necessidades básicas, o que passa pela garantia de uma renda básica, de cuidados com a saúde, de forma universal e gratuita, de condições humanas de prestação de trabalho e de proteção do Estado ao trabalhador.

Em se tratando de ferramentas tão importantes para a proteção da dignidade do ser humano, ficou demonstrado na presente pesquisa que o Direito do Trabalho e o Direito Previdenciário, bem como os demais direitos garantidos pela seguridade social (assistência social e saúde pública) são **instrumentos indispensáveis de inclusão social na sociedade capitalista**.

Por fim, investigou-se quais seriam os **limites impostos pela constituição da república e por documentos internacionais para reformas desconstrutivas da proteção social**.

Verificou-se que o trabalho e a seguridade social, estão protegidos por todos os principais documentos internacionais garantidores de direitos humanos, seja no sistema global de proteção, promovido pelas Nações Unidas, seja nos sistemas regionais Americano, Europeu ou Africano, bem como pelas Constituições Estados Democráticos de Direito. Ademais, na

Constituição brasileira, os direitos fundamentais são tratados como *cláusulas pétreas*, o que inviabiliza a sua supressão ou retrocesso, ainda que por meio de emendas constitucionais.

Reformas desconstrutivas de direitos sociais, estabelecidas por meio da legislação infraconstitucional, devem ser submetidas ao crivo das normas da Constituição Federal, por meio de mecanismos de controle de constitucionalidade, e também devem ser analisadas à luz dos documentos internacionais de direitos humanos dos quais o Brasil é signatário, que possuem ao menos, *status* supralegal, por mecanismos de controle de convencionalidade.

Assim, face às reformas legislativas, deve-se aplicar a proteção social presente em todos os níveis normativos, adotando-se a que for mais favorável e adequada à proteção da pessoa humana.

As reformas promovidas por meio de emendas constitucionais, também estão sujeitas ao controle de constitucionalidade em relação às cláusulas pétreas, pois é vedado ao constituinte derivado promover reformas constitucionais que afrontem cláusula pétrea.

Na proteção da pessoa humana, em relação a direitos humanos e fundamentais, como é o caso dos direitos trabalhistas e da seguridade social, *todas as fontes normativas*, presentes em normas nacionais ou internacionais de tutela da pessoa humana devem ser consideradas, aplicando-se, no caso concreto, a que se mostrar mais adequada para a proteção integral.

Diante de todo o exposto, e tendo sido verificado que os direitos sociais são interdependentes, havendo *nexos e reflexos na construção e desconstrução da proteção social*, propõe-se que os direitos sociais sejam respeitados e aplicados em sua plenitude, e que sejam realizados todos os esforços possíveis no sentido de promover a eficácia horizontal dos direitos humanos e fundamentais (por meio de campanhas, pactos, etc.), de modo que os empregadores se conscientizem da importância de respeitar os direitos sociais, e dos malefícios, para toda a população, de uma sociedade excludente, fragmentada e precarizada, o que aumenta a insatisfação dos excluídos, provoca revoltas e reflete, inclusive, nos índices de criminalidade e violência.

O capital é que deve servir ao ser humano, e não o contrário. É urgente que se promova o resgate dos valores de humanidade, cidadania e justiça social, que já foram bastante respeitados no estado capitalista com forte viés social, que predominou na Europa após o fim da segunda guerra mundial. A valorização do trabalho humano e dos demais direitos sociais é fundamental, inclusive, para fomentar o próprio capital, uma vez que os principais consumidores dos bens e serviços produzidos pelos capitalistas é o próprio trabalhador.

Nos momentos de retração econômica, é fundamental que as partes envolvidas (empregador e empregado), mantenham um diálogo respeitoso e solidário, verdadeiramente

preocupado com a condição humana do trabalhador, e nunca voltado apenas aos interesses do capital. A readequações permitidas em momentos de crises econômicas são sempre momentâneas, temporárias e estritamente necessárias à recuperação da economia, e não estão autorizadas a comprometer os *direitos humanos dos trabalhadores*. As relações econômicas somente possuem relevância enquanto forem propulsoras do bem estar e da dignidade de todos os seres humanos envolvidos na produção de bens e na prestação de serviços, pois o ser humano é o núcleo essencial da sociedade, e o capitalismo só faz sentido enquanto for promotor de uma vida de melhor qualidade, com maior conforto e prosperidade para todos, e não para uma ínfima fatia da população, enquanto a maioria esmagadora enfrenta graves dificuldades.

Há inspiradores momentos de crises pretéritas nos quais o Estado se reinventou e fortaleceu a concessão de direitos sociais aos cidadãos. Assim, a história demonstra que a crise não é empecilho para a garantia de direitos sociais, pois estes já são velhos conhecidos. Resta mantermos o foco na *pessoa humana*, que as soluções para mais uma crise, certamente aparecerão, sem a necessidade de *desconstrução da proteção social*.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cleber Lúcio de. Por um Direito do Trabalho de segunda geração: trabalhador integral e Direito do Trabalho integral. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 60, n. 91, p. 235-256, jan./jun. 2015.

ALMEIDA, Cleber Lúcio de. **Los derechos humanos con una especial dimensión de protección en una relación de subordinación**. In: TEODORO, Maria Cecília Máximo; VIANA, Márcio Túlio; ALMEIDA, Cleber Lúcio de, et al. (Orgs.) Direito material e processual do trabalho. II Congresso Latino-americano de Direito Material e Processual do Trabalho, Bogotá, Colômbia, 2014. Belo Horizonte, RTM, p. 107-110, 2016.

ALMEIDA, Cleber Lúcio de. A regra da prevalência do negociado sobre o legislado na perspectiva da reforma trabalhista: rumo à mutação genética do Direito do Trabalho no Brasil. **Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas**, Brasília, Volume IV, n. 03, 2018a, p. 53-72, Set-Dez/2018.

ALMEIDA, Cleber Lúcio de. **Por um Direito do Trabalho de segunda geração: trabalhador integral e Direito do Trabalho integral**. In: ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. Direito material e processual do trabalho na perspectiva da reforma trabalhista. Belo Horizonte: RTM, 2018b, p 11-38.

ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Diálogos em sociologia do trabalho: a precariedade laboral no Brasil**. Belo Horizonte: Conhecimento Editora, 2021. 202p.

ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Globalização: mercado global de normas e normas globais do mercado**. Belo Horizonte: Conhecimento Editora, 2023. 270 p.

ALMEIDA, Cléber Lúcio de. **Breves considerações sobre “estar protegido” no contexto da relação entre capital e trabalho**. In: NAHASS, Aline de Souza Lima Dias Paes; ALMEIDA, Ana Flávia Pereira de; VILANOVA, André Bragança Brant; *et. al.* A compreensão dos direitos humanos e fundamentais no direito brasileiro. Belo Horizonte: RTM, p. 96-106, 2024.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Os direitos humanos na perspectiva social do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região**, n. 4, p. 193–219, 2007.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **O Direito do Trabalho como dimensão dos direitos humanos**. São Paulo: LTr, 2009. 184 p.

ALVES, Amauri Cesar. Direito, trabalho e vulnerabilidade. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba: PR, v. 10, n. 103, p. 68-99, 2021.

ANTUNES, Ricardo Luis Coltro. **Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 11 edição, São Paulo: Cortez; Campinas: Editora da Unicamp, 2006.

ARVIN-RAD, Hassan; WILLUMSEN, Maria J.; WITTE, Ann Dryden. Industrialização e Desenvolvimento no Governo Vargas: uma análise empírica de mudanças estruturais. **Estudos Econômicos**, São Paulo/SP, v. 27, n. 1, p. 127-166, 1997.

BATALHA, Claudio H. M. Sociedades de trabalhadores no Rio de Janeiro do século XIX: algumas reflexões em torno da formação da classe operária. **UNICAMP: Cad. AEL**, v.6, n.10/11, 1999. p. 43-68.

BAYLOS, Antonio. Crisis, modelo europeo y reforma laboral. In: SANTIAGO, José María Rodríguez de, CABALLERO, Francisco Velasco (Coords.) **Estado y mercado en situación de crisis**. Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid, ISSN 1575-8427, Nº. 14, 2010. p. 109-120.

BELTRÃO, Kaizô Iwakami; OLIVEIRA, Francisco Eduardo Barreto de; PINHEIRO, Sonoê Sugahara. A população rural e a previdência social no brasil: uma análise com ênfase nas mudanças constitucionais. Rio de Janeiro: Ipea, 2020. 21 p.

BENEVIDES, Gabriel; FERRARI, Hamilton. **Pela 1ª vez, Previdência custará R\$ 1 trilhão no Orçamento**. Poder 360. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/poder-economia/pela-1a-vez-previdencia-custara-r-1-trilhao-no-orcamento/#:~:text=O%20projeto%20do%20Or%C3%A7amento%20enviado,em%202024%20foi%20de%209%25>. Acesso em 25 de out de 2024. 2024.

BEZERRA, Lohana Monaco; ARAÚJO, Victor Leonardo de; MATTOS, Fernando Augusto Mansor de. Para além das reformas monetárias: contribuições o debate sobre a crise do encilhamento. **Geosul**, Florianópolis, v. 35, n. 75, p. 69-90, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/geosul/article/view/1982-5153.2020v35n75p69>. Acesso em 5 de setembro de 2024.

BONAVIDES, Paulo. **Do estado liberal ao estado social**. 10ª ed. São Paulo: Malheiros Editores. 2011.

BRASIL. **Exposição de Motivos ao Projeto de Lei 6.787/2016**. Transformado na Lei Ordinária 13.467/2017. Ementa: Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Apresentado em 23/12/2016. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1520055&filename=PL%206787/2016](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1520055&filename=PL%206787/2016). Acesso em 4 out de 2024. 2016.

BRASIL. **Após 100 anos, Previdência enfrenta reformas, déficit e envelhecimento da população**. Agência Senado, 25/01/2023. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2023/01/25/apos-100-anos-previdencia-enfrenta-reformas-deficit-e-envelhecimento-da-populacao>. Acesso em 29 set de 2024. 2023a.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego, OIT e UNICEF lançam Pacto Nacional pela Inclusão Produtiva das Juventudes**. Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e->

[conteudo/2023/dezembro/ministerio-do-trabalho-e-emprego-oit-e-unicef-lancam-pacto-nacional-pela-inclusao-produtiva-das-juventudes](https://conteudo/2023/dezembro/ministerio-do-trabalho-e-emprego-oit-e-unicef-lancam-pacto-nacional-pela-inclusao-produtiva-das-juventudes). Acesso em 20 de out de 2024. 2023b.

BRASIL. **Projeção do IBGE mostra que população do país vai parar de crescer em 2041** Agência Gov. 22/08/2024. Disponível em: <https://agenciagov.ebc.com.br/noticias/202408/populacao-do-pais-vai-parar-de-crescer-em-2041#:~:text=Segundo%20as%20Proje%C3%A7%C3%B5es%20de%20Popula%C3%A7%C3%A3o%202024%2C%20a%20taxa%20de%20fecundidade,1%2C44%20filho%20por%20mulher>. Acesso em 18 de out de 2024. 2024a.

BRASIL. **Projeto de Lei Orçamentária Anual para 2025 (PLOA 2025) - PLN 26/2024**. Informativo de setembro de 2024 da Consultoria de Orçamentos, Fiscalização e Controle do Senado Federal em conjunto com a Consultoria de Orçamento e Fiscalização Financeira da Câmara dos Deputados. Disponível em: <https://static.poder360.com.br/2024/09/informativo-cmo-ploa-2025-orcamento-6set2024.pdf>. Acesso em 25 de out de 2024. 2024b.

BRASIL. **Entidades assinam pacto pelo trabalho decente na cafeicultura no Brasil**. Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Maio/entidades-assinam-pacto-pelo-trabalho-decente-na-cafeicultura-no-Brasil-1>. Acesso em 14 de outubro de 2024. 2024c.

BRENDOLAN, Ana Paola. **Os direitos humanos como limite à desconstrução do direito do trabalho**. Dissertação (Mestrado em Direito Privado). Programa de pós-graduação *stricto sensu* em Direito, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2017.

CARMO, Michelly Eustáquia do; GUIZARDI, Francini Lube. O conceito de vulnerabilidade e seus sentidos para as políticas públicas de saúde e assistência social. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 34, n. 3, p. 1-14, 2018.

CASTILLO, Carlos Reynoso. Estudios sobre la estrategia europea de flexiseguridad: una aproximación crítica. Albacete, España, Editorial Bomarzo, 2009, 190 p. Reseñas y Comentarios. **Alegatos**, México, núm. 84, p. 695-698, mayo/agosto de 2013.

COSTA, Adalia Raissa Alves da. **A seguridade social no Plano Beveridge: história e fundamentos que a conformam**. Dissertação (Mestrado em Política Social) – Departamento de Serviço Social, Universidade de Brasília, Brasília, 2019. 162 p.

COSTA, Marcos. **A História do Brasil para quem tem pressa: dos bastidores do descobrimento à crise de 2015 em 200 páginas!** Editora Valentina, Rio de Janeiro/RJ, 2016. 200 p.

COSTANZI, Rogério Nagamine; ANSILIERO Graziela. **Considerações complementares sobre o financiamento da previdência social no Brasil : estimativas de alíquotas necessárias e impactos do Microempreendedor Individual (MEI)**. Rio de Janeiro: Ipea, 2024. 45 p.

COSTANZI, Rogério Nagamine; MAGALHÃES, Mário. **A evolução do microempreendedor individual (MEI) e os impactos no financiamento da previdência social e no mercado formal de trabalho**. São Paulo: Fipe, mar. 2023. Disponível em:

<https://downloads.fipe.org.br/publicacoes/bif/bif510-15-24.pdf>. Acesso em 20 de out de 2024.

COVOLAN, Fernanda Cristina; DIAS, Carlos Eduardo Oliveira. História da legislação social brasileira: os acidentes de trabalho entre 1919 e 1940. **Prim Facie**, [S. l.], v. 17, n. 35, p. 01–33, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/primafacie/article/view/37807>. Acesso em: 15 out. 2024.

CPDOC | FGV. Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil. Disponível em: <https://www18.fgv.br/cpdoc/acervo/dicionarios/verbete-biografico/getulio-dornelles-vargas>. Acesso em 20 de set de 2024.

CRARY, Jonathan. **24/7: capitalismo tardio e os fins do sono**. São Paulo, Cosac Naify, 2015. 144 p.

DE LA CUEVA, Mário. **Derecho mexicano del trabajo**. Tomo primero, 3ª ed. México: Editorial Porrúa S/A, 1949. 908 p.

DEAN, Warren. **A industrialização de São Paulo: 1880- 1945**. 2 ed. São Paulo: Difel, 1971. 272 p.

DELGADO, Gabriela Neves. Direitos humanos dos trabalhadores: perspectiva de análise a partir dos princípios internacionais do Direito do Trabalho e do Direito Previdenciário. **Revista do TST**, Brasília, vol. 77, nº 3, jul/set, p. 59-76, 2011.

DELGADO, Gabriela Neves; RIBEIRO, Ana Carolina Paranhos de Campos. Os direitos sociotrabalhistas como dimensão dos Direitos Humanos. **Revista do TST**, Brasília, v. 79, n. 2, abr/jun 2013. p. 199-219

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito do Trabalho no Brasil: formação e desenvolvimento – colônia, império e república**. São Paulo: Editora Juspodivm, 2024. 256 p.

DIBRARQ. DIRETÓRIO BRASIL DE ARQUIVOS. Disponível em: <https://dibrarq.arquivonacional.gov.br/index.php/vargas-getulio-dornelles>. Acesso em 20 de set de 2024.

ELIAS, Aparecida Rosângela. **Atuação Governamental e Políticas Internacionais de Previdência Social**. Coleção Previdência Social, Série Estudos; v. 32, 1ª ed. Brasília: MPS, 2009. 224p. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/colecao-previdencia-social/vol-32.pdf>. Acesso em 26 de set de 2024.

FILHO, Alfredo Saad. Salários e exploração na teoria marxista do valor. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 16, p. 27-42, jun. 2001.

FLEURY, S. **Estado sem cidadãos: seguridade social na América Latina**. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 1994. 252 p.

FRENCH, John D. **Afogados em leis: a CLT e a cultura política dos trabalhadores Brasileiros**. Campinas: Fundação Perseu Abramo, 2001.

FURTADO, Celso Monteiro. **Formação econômica do Brasil**. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 32ª ed, 2003. [1959]

GENTIL, Denise Lobato. **A Política Fiscal e a Falsa Crise da Seguridade Social Brasileira – Análise financeira do período 1990–2005**. Tese (Doutorado em Economia) - Instituto de Economia, Universidade Federal do Rio de Janeiro Economia (UFRJ), Rio de Janeiro, 2006.

GIOVANELLA, L. Proteção Social Alemã. In: **Solidariedade ou Competição? Políticas e sistema de atenção à saúde na Alemanha** [online]. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 2001, pp. 31-51. Disponível em: <https://books.scielo.org/id/2bvx9/pdf/giovanella-9786557080979-04.pdf>. Acesso em 23 de set de 2024.

GUSMÃO, Alexandre; BOSSLE, Daniela; BRITO, Karina. Anuário Brasileiro de Proteção, 2024. **Revista Proteção**, Novo Hamburgo, RS, 2024. 155 p.

HOBBSAWM, Eric. **Era dos extremos: o breve século XX: 1914-1991**. 2ª ed. 2010.

HOBBSAWM, Eric. **Mundos do trabalho: novos estudos sobre a classe operária**. 6ª edição. São Paulo: Paz e Terra, 2015. 531 p.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **A Previdência Social no Estado Contemporâneo: fundamentos, financiamento e regulação**. Niterói: Editora Impetus, 2011. 352 p.

INSS, Instituto Nacional do Seguro Social. **Manual de Aposentadoria Especial**. Instituto Nacional do Seguro Social. Brasília, 2017. 173 p.

ISSA, **International Social Security Association** (Associação Internacional de Seguridade Social). História. Disponível em: <https://www.issa.int/about/history>. Acesso em 27 de maio de 2024.

LOEWENSTEIN, Karl. **Brazil under Vargas**. The Macmillan Company: New York, 1942. 381 p.

LOFFREDO, Antonio. **Crisis, trabajo y derechos fundamentales: tan lejos y tan cerca**. 2014. Disponível em: <http://www.derecho.uba.ar/institucional/2016-la-crisis-y-el-derecho-del-trabajo.pdf>. Acesso em 18 de outubro de 2024.

LOPES, Helvécio Xavier. Evolução Histórica do Seguro Social (RSP Revisitada – texto publicado na RSP, vol. 3, n. 1, de julho de 1943). **Revista do Serviço Público**, Brasília, vol. 60, n. 3, p. 291-305, jul/set, 2009. Disponível em: <file:///C:/Users/Ana%20Paola/Documents/Ana%20Paola/Tese%20de%20Doutorado/Evolu%C3%A7%C3%A3o%20Hist%C3%B3rica%20do%20Seguro%20Social.pdf>. Acesso em 20 de ago de 2024.

MARX, Karl. **O capital (livro 1): crítica da economia política: o processo de produção do capital**. São Paulo: Boitempo Editorial. 2013 [1867].

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do partido comunista**. [1848]. Porto Alegre: L&PM, 2009. 144 p.

MERCADANTE, Otávio Azevedo. **Evolução das políticas e do sistema de saúde no Brasil**. In: FINKELMAN, J., org. Caminhos da saúde no Brasil [online]. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, p. 237-313, 2002. Disponível em: <https://books.scielo.org/id/sd/pdf/finkelman-9788575412848-05.pdf>. Acesso em 28 de agosto de 2024.

NASCIMENTO, Houldine. “Bomba-relógio”, rombo da Previdência exigirá nova reforma. Poder 360, 2024. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/economia/bomba-relogio-rombo-da-previdencia-exigira-nova-reforma/>. Acesso em 20 de out de 2024.

OIT. **Para superar a crise: um pacto mundial para o emprego**. Organização Internacional do Trabalho, 2009. Disponível em: [file:///C:/Users/Ana%20Paola/Downloads/wcms\\_227066.pdf](file:///C:/Users/Ana%20Paola/Downloads/wcms_227066.pdf). Acesso em 10 de out de 2024.

OIT. **OIT integra Pacto para promoção do trabalho decente no setor de cafeicultura do Brasil**. Organização Internacional do Trabalho, 2023. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/oit-integra-pacto-para-promocao-do-trabalho-decente-no-setor-de>. Acesso em 20 de out de 2024.

OLIVEIRA, Lamartino França de. **(Re)construção da jurisdição social: competência previdenciária e trabalhista em corte única**. São Paulo: LTr, 2014. 232 p.

PALOMEQUE LOPES, Manuel Carlos. Un compañero de viaje historico del derecho del trabajo: a crisis economica. **Revista de Política Social**, Madri, n. 143, julho-setembro de 1984, p. 15-21.

PALOMEQUE LOPES, Manuel Carlos. **Direito do Trabalho e ideologia**. 5ª ed. Coimbra: Almedina, 2001. 221 p.

PEREIRA, Potyara A. P. **Necessidades humanas: subsídio à crítica dos mínimos sociais**. 5ª ed. São Paulo: Cortez, 2008. 216 p.

PISTOLA, Renato José Bogalho Jorge da Silva. **Entre Mutualismo e Capitalismo. Os caminhos do Montepio Geral (1840-1930)**. Tese (Doutorado em História Contemporânea) - Faculdade de Letras, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2018.

REY, Joaquín Pérez. Escenas del derecho del trabajo en (la) crisis: el mercado segmentado ante el diálogo social. **Revista de Derecho Social**, n. 48, p. 241-254, 2009.

SANTANA, Andréa Gois de Matos; SANTOS, Deronilza de Jesus Silva; SOUSA, Niria Machado; *et. al.* História da previdência no Brasil até a reforma previdenciária e as imposições de dificuldades para a aposentadoria por idade para as mulheres. **Intraciência**: Faculdade do Guarujá. Ed. 23, mai./jun., p. 1-14, 2022.

SANTOS, Reginaldo Souza. **A história das ideias sobre Estado e as finanças públicas no capitalismo**. Tese (Doutorado em Economia) - Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1991.

SARAIVA, Luiz Fernando; ALMICO Rita de Cássia da Silva. **Montepios e Auxílio Mútuo no Brasil Império**. Associação Brasileira de Pesquisadores em História Econômica

(Arquivos). Disponível em: [https://www.abphe.org.br/arquivos/luiz-fernando-saraiva\\_rita-de-cassia-da-silva-almico\\_2.pdf](https://www.abphe.org.br/arquivos/luiz-fernando-saraiva_rita-de-cassia-da-silva-almico_2.pdf) . Acesso em 20 de ago de 2024.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 12ª ed., Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2015. 512 p.

SINZHEIMER, Hugo. **El perfeccionamiento del derecho del trabajo** (1922). In: SINZHEIMER, Hugo. **Crisis Económica y Derecho del Trabajo**. Cinco estudios sobre la problemática humana y conceptual del Derecho del Trabajo. Madrid, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, p. 45-66, 1984.

SINZHEIMER, Hugo. **La esencia del derecho del trabajo** (1927). In: SINZHEIMER, Hugo. **Crisis Económica y Derecho del Trabajo**. Cinco estudios sobre la problemática humana y conceptual del Derecho del Trabajo. Madrid, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, p. 67-77, 1984.

SIQUEIRA, Gustavo Silveira; COVOLAN, Fernanda Cristina; PILETTI, Laís Mazzola. A lei celerada e os movimentos sociais: uma desconstrução do mito da outorga. **Constituição, Economia e Desenvolvimento: Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional**. Curitiba, 2019, vol. 11, n. 20, p. 14-41, jan-jul, 2019.

SPOSATI, Aldaíza. Proteção social e seguridade social no Brasil: pautas para o trabalho do assistente social. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 116, p. 652-674, out./dez. 2013

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2019, 285 p.

SUL21. **Crescimento de acidentes denuncia trágico reflexo da precarização do trabalho no Brasil** (por SENGE-RS). 11/04/24. Disponível em: <https://sul21.com.br/opiniaio/2024/04/crescimento-de-acidentes-denuncia-tragico-reflexo-da-precarizacao-do-trabalho-no-Brasil-por-senge-rs/>. Acesso em 24 de out de 2024.

SUPIOT, Alain. **El derecho del trabajo**. 1ª ed., Buenos Aires: Heliasta, 2008. 128 p.

SUZIGAN, Wilson. **Indústria Brasileira: origem e desenvolvimento**. Editora Hucitec. São Paulo. 2000.

TEIXEIRA, Érica Fernandes. **Inclusão trabalhista e previdenciária: dos instrumentos clássicos aos novos instrumentos de inclusão econômico-sociais**. Tese (Doutorado em Direito Privado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-Minas), Belo Horizonte, 2012.

TEODORO, Maria Cecília. **Para repensar o Direito do Trabalho, sob uma perspectiva humana e econômica**. In: TEODORO, Maria Cecília; VIANA, Márcio Túlio; ALMEIDA, Cleber Lúcio, *et al.* **Direito Material e Processual do Trabalho: VI Congresso Latino-americano de direito material e processual do trabalho**, São Paulo: LTr, 2018. p. 39-48.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. **Síndrome de padrão: a doença da classe trabalhadora**. **Direito do Trabalho Crítico**, 2021. Disponível em:

<https://direitodotrabalhocritico.com/2021/11/07/sindrome-de-patrao-a-doenca-da-classe-trabalhadora/>. Acesso em 10 de out de 2024.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; ANDRADE, Iris Soier do Nascimento de; ANDRADE, Karin Bhering. A necessidade do exercício do controle de convencionalidade após as recentes transformações no mundo do trabalho. **Revista Chilena de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social**, v. 11, n. 22, p. 71-95, 2020.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; BITARÃES, Ana Cecília de Oliveira. Do discurso da austeridade à realidade: mudanças na legislação do trabalho são remediadoras de crises econômicas? **Revista Quaestio Iuris**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 03, p. 987-1008, 2022.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **Alguns dos efeitos econômicos, arrecadatórios e sociais da Reforma Trabalhista**. In: MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Cláudio Jannotti da (Coord.). *Constitucionalismo, Trabalho, Seguridade Social e as Reformas Trabalhista e Previdenciária*. São Paulo, LTr, p. 136-143, 2017.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; REZENDE, Lorena Carvalho. A evolução dos modelos de produção versus a involução dos direitos trabalhistas. **Revista Sinapse Múltipla: PUC Minas Betim**, v. 13, n. 1, p. 248-268, jan./jul. 2024.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; VIANA, Márcio Túlio. Misturas e fraturas do trabalho: do poder diretivo à concepção do trabalho como necessidade. **Revista Brasileira De Estudos Políticos**, v. 114, p. 299-343, 2017, p. 333.

TRT7. **Centro de Memória Virtual do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região**. Disponível em: [https://memo.trt7.siabi.cloud/linha\\_do\\_tempo](https://memo.trt7.siabi.cloud/linha_do_tempo). Acesso em 8 de setembro de 2024.

URIARTE, Oscar Ermida. Aplicação judicial das normas constitucionais e internacionais sobre direitos humanos trabalhistas. **Revista do TST**, Brasília, v. 77, n. 2, p. 133-145, abr/jun 2011.

VALADÃO, Carla Cirino; TEODORO, Maria Cecília Máximo. A repersonalização do Direito do Trabalho. In: DA COSTA, Daniela Carvalho Almeida; FONTES SILVA, Maria Dos Remédios, BAEZ, Narciso Leandro Xavier (Coords.). **Processo de constitucionalização dos direitos da cidadania**, p. 156-174. Florianópolis: CONPEDI, 2015. Disponível em: <http://www.conpedi.org.br/publicacoes/c178h0tg/ey04hoar/B8q7nz32wbdBDYVE.pdf>. Acesso em 13 de out de 2024.

VALENTE, Nara Luiza; FOGAÇA, Vitor Bueno; SILVA, Silmara Carneiro e. Reforma trabalhista Brasileira e retrocessos na garantia de direitos fundamentais do trabalhador. **Prim@ Facie**, João Pessoa, v. 17, n. 35, 2018. p. 1-32.

VALLE, Gabriel; VALLE, Sofia. **Lições de filosofia do direito**. Rio de Janeiro: Editora Gen Forense, 2012. 408 p.

VAN DER LAAN, Cesar Rodrigues; CUNHA, André Moreira; FONSECA, Pedro Cezar Dutra. Os pilares institucionais da política cambial e a industrialização nos anos 1930. **Revista de Economia Política**, v. 32, n. 4, 2012.

VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado: o Direito do Trabalho no limiar do século XXI. **Revista da faculdade de direito da UFMG**, n. 37, p. 153-186, 2000.

VIANA, Márcio Túlio. Trabalhando sem medo: alguns argumentos em defesa da convenção n. 158 da OIT. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v.46, n.76, p.235-246, jul./dez., 2007

VIANA, Márcio Túlio. **Livre-nos da livre negociação: aspectos subjetivos da reforma trabalhista**. Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/artigos/25658-livre-nos-da-livre-negociacao-aspectos-subjetivos-da-reforma-trabalhista>. Acesso em 19 de out de 2024.

VIANA, Márcio Túlio. **O Direito do Trabalho no Brasil de hoje: do pesadelo ao sonho**. In: TEODORO, Maria Cecília; VIANA, Márcio Túlio; ALMEIDA, Cleber Lúcio, *et al.* Direito Material e Processual do Trabalho: VI Congresso Latino-americano de direito material e processual do trabalho, São Paulo: LTr, 2018. p. 71-75.