



**unifaema**

**CENTRO UNIVERSITÁRIO FAEMA – UNIFAEMA**

**RAMSÉS XAVIER DA SILVA**

**O IMPACTO DO PROTECIONISMO NA RENDA DO TRABALHADOR E NA  
EMPREGABILIDADE: UMA ANÁLISE CRÍTICA**

**ARIQUEMES - RO  
2024**

**RAMSÉS XAVIER DA SILVA**

**O IMPACTO DO PROTECIONISMO NA RENDA DO TRABALHADOR E NA  
EMPREGABILIDADE: UMA ANÁLISE CRÍTICA**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao curso de Direito do Centro  
Universitário FAEMA – UNIFAEMA como  
pré-requisito para obtenção do título de  
bacharel em Direito

Orientador (a): Prof. Esp. Francisco  
Jeverson Santos de Freitas Consoline.

**ARIQUEMES - RO  
2024**

**FICHA CATALOGRÁFICA**  
**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**

S586c Silva, Ramsés Xavier da.

Como o protecionismo prejudica a renda do trabalhador e a empregabilidade: uma análise crítica. / Ramsés Xavier da Silva. Ariquemes, RO: Centro Universitário Faema – UNIFAEMA, 2024. 44 f.

Orientador: Prof. Esp. Francisco J. S. de F. Consoline.

Trabalho de Conclusão de Curso – Bacharelado em Direito – Centro Universitário Faema – UNIFAEMA, Ariquemes/RO, 2024.

1. Legislação trabalhista. 2. Proteção de emprego. 3. Proteção de salário. 4. Irredutibilidade Salarial. 5. Encargos trabalhistas. I. Título. II. Consoline, Francisco J. S. de F.

CDD 340

**Bibliotecária Responsável**

Isabelle da Silva Souza

CRB 1148/11

**RAMSÉS XAVIER DA SILVA**

**O IMPACTO DO PROTECIONISMO NA RENDA DO TRABALHADOR E NA  
EMPREGABILIDADE: UMA ANÁLISE CRÍTICA**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao curso de Direito do Centro  
Universitário FAEMA – UNIFAEMA como  
pré-requisito para obtenção do título de  
bacharel em Direito.

Orientador (a): Prof. Esp. Francisco  
Jeverson Santos de Freitas Consoline.

**BANCA EXAMINADORA**

**FRANCISCO  
JEVERSON SANTOS  
DE FREITA  
CONSOLINE**

Assinado digitalmente por FRANCISCO JEVERSON  
SANTOS DE FREITA CONSOLINE  
ND: C=BR, S=Rondonia, L=Ariquemes, O=Centro  
Universitário Faema - UNIFAEMA, CN=FRANCISCO  
JEVERSON SANTOS DE FREITA CONSOLINE, OU=  
FRANCISCO JEVERSON SANTOS DE FREITA CONSOLINE  
Razão: Eu sou o autor deste documento  
Localização:  
Data: 2024.11.28 19:10:18-04'00"  
Foxit PDF Reader Versão: 2024.3.0

---

Prof. Esp. Francisco J. S. de F. Consoline  
Unifaema

Assinado digitalmente por: HUDSON CARLOS AVANCINI PERSCH  
Razão: Sou Responsável pelo Documento  
Localização: UNIFAEMA - Ariquemes/RO  
O tempo: 29-11-2024 17:04:08

---

Prof. Me. Hudson Carlos Avancini Persch  
Unifaema

**PAULO ROBERTO  
MELONI MONTEIRA  
BRESSAN**

Assinado digitalmente por PAULO ROBERTO MELONI MONTEIRA  
BRESSAN  
ND: C=BR, S=Rondonia, L=Ariquemes, O=Centro Universitário Faema,  
UNIFAEMA, CN=PAULO ROBERTO MELONI MONTEIRA BRESSAN, OU=  
PAULO ROBERTO MELONI MONTEIRA BRESSAN  
Razão: Eu sou o autor deste documento  
Localização: Ariquemes/RO  
Data: 2024.11.29 14:40:51-04'00"  
Foxit PDF Reader Versão: 2024.3.0

---

Prof. Me. Paulo R. M. Monteiro Bressan  
Unifaema

**ARIQUEMES – RO  
2024**

*Dedico este trabalho aos meus pais, familiares e amigos, que me apoiaram e incentivaram a seguir em frente com meus objetivos.*

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente Agradeço a Deus pela inspiração e por dar forças em momento difíceis;

Aos meus pais, irmão, minha avó e ao meu falecido avô que sempre me apoiaram, se não fossem por vocês eu não teria conseguido chegar até o fim, meu obrigado;

Agradeço ao meu orientador por mim mostrar os caminhos certos a ser seguidos;

Enfim, a todos aqueles que contribuíram direta ou indiretamente para a realização de mais um sonho.

## RESUMO

O presente trabalho se propôs a entender se a atual forma na qual o Brasil protege o direito a uma renda digna e ao emprego é, de fato, a mais adequada, considerando que o país tem uma proteção extremamente burocrática, com esses direitos amplamente protegidos em seu ordenamento jurídico. No entanto, na prática, tais direitos não são resguardados, com o brasileiro tendo uma renda muito baixa e o país passando por períodos com uma grande taxa de desemprego. Foi demonstrado que tentar proteger esses dois direitos com a simples positividade burocrática, além de não ter um bom resultado, pode piorar a situação. Este trabalho tem como objetivo unicamente exploratório, visto que a burocracia aqui debatida é tão enraizada na cultura e na legislação pátria que está positivada na Constituição Federal na forma de cláusula pétrea, sem espaço para mudanças. Contudo, a pesquisa é muito pertinente para que se possa entender as consequências do viés protecionista unicamente burocrático para o trabalhador brasileiro. Para a realização da pesquisa, foi utilizado o método dedutivo e uma abordagem quali-quantitativa, com revisão bibliográfica em artigos encontrados no Google Acadêmico, revistas digitais e sites de notícias; também foram analisados cálculos dos encargos trabalhistas com o objetivo de descrever seus impactos na renda do trabalhador. Assim, foi verificado que a atual forma como o Brasil protege o direito do trabalhador é muito diferente de países como os Estados Unidos da América e que, se o Brasil tivesse adotado outro viés na legislação trabalhista ao longo do tempo, os trabalhadores brasileiros poderiam ter uma renda maior e o país não enfrentaria períodos com taxas de desemprego tão grandes.

**Palavras-chave:** Legislação trabalhista; Proteção do emprego; Proteção do salário; Irredutibilidade salarial; Encargos trabalhistas.

## **Abstract**

*This study aimed to understand whether the current way in which Brazil protects the right to a decent income and employment is, in fact, the most appropriate, considering that the country has extremely bureaucratic protection, with these rights broadly protected in its legal system. However, in practice, these rights are not protected, with Brazilians having a very low income and the country experiencing periods of high unemployment. It has been shown that trying to protect these two rights with simple bureaucratic positivization, in addition to not having good results, can worsen the situation. This study has the sole objective of exploration, since the bureaucracy discussed here is so rooted in the country's culture and legislation that it is enshrined in the Federal Constitution in the form of a permanent clause, with no room for change. However, the research is very pertinent in order to understand the consequences of the solely bureaucratic protectionist bias for the Brazilian worker. To conduct the research, the deductive method and a qualitative-quantitative approach were used, with a bibliographic review of articles found on Google Scholar, digital magazines and news sites; calculations of labor charges were also analyzed with the aim of describing their impacts on workers' income. Thus, it was found that the current way in which Brazil protects workers' rights is very different from countries like the United States of America and that, if Brazil had adopted a different approach in labor legislation over time, Brazilian workers could have a higher income and the country would not face periods with such high unemployment rates.*

**Keywords:** *Labor legislation; Employment protection; Salary protection; Wage irreducibility; Labor charges.*

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>11</b>
<b>1.1 JUSTIFICATIVA.....</b>	<b>11</b>
<b>1.2 OBJETIVOS .....</b>	<b>12</b>
1.2.1 Geral.....	12
1.2.2 Específicos .....	12
<b>1.3 HIPÓTESE .....</b>	<b>12</b>
<b>1.4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICO .....</b>	<b>13</b>
<b>2 REVISÃO DE LITERATURA.....</b>	<b>14</b>
<b>2.1 BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO .....</b>	<b>14</b>
2.1.1 Contexto histórico no mundo.....	14
2.1.2 Breve contexto histórico no brasil.....	16
2.1.3 Hipossuficiência do trabalhador e a necessidade de se proteger sua renda e a empregabilidade.....	16
<b>2.2 A PROTEÇÃO MERAMENTE BUROCRÁTICA AO SALÁRIO, ALÉM DE NÃO PROTEGER O TRABALHADOR, PODE O PREJUDICAR .....</b>	<b>19</b>
2.2.1 A irredutibilidade salarial pode gerar desemprego e informalidade .....	19
2.2.2 A reforma de 2017 gerou informalidade e precarização?.....	20
2.2.3 O trabalhador não pode ser protegido do desemprego e da precarização apenas com a mera positivação de sua proteção.....	21
2.2.4 Uma boa economia pode proteger o trabalhador do desemprego e da precarização de forma muito mais eficiente do que uma legislação burocrática.....	22
<b>2.3 COMO O PROTECIONISMO BUROCRÁTICO PODE PREJUDICAR A RENDA DO TRABALHADOR E A EMPREGABILIDADE INDIRETAMENTE</b>	<b>23</b>
2.3.1 Rotatividade da mão de obra .....	24
2.3.2 Excesso de litigância trabalhista .....	27
2.3.4 Impacto das leis trabalhistas sobre as Micro e Pequena Empresa e Empresa de Pequeno Porte .....	29

<b>2.4 COMO PROTECIONISMO PREJUDICA DIRETAMENTE A RENDA DO TRABALHADOR.....</b>	<b>30</b>
2.4.1 O mito da proteção ao salário mínimo digno .....	30
2.4.2 O valor que o salário poderia ter se os encargos trabalhistas não existissem.....	32
<b>2.5 FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS COMO ALTERNATIVA .....</b>	<b>35</b>
2.5.1 Flexisegurança como uma alternativa .....	35
2.5.2 Mudanças reais .....	37
2.5.3 Os objetivos dos princípios aqui estudados não podem ser alcançados apenas com mera positivação legal .....	37
2.5.4 Os trabalhadores também seriam beneficiados com desburocratização .....	39
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>41</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>42</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Inicialmente, vale enfatizar que este trabalho não visa defender a hipótese de se retirar direitos dos trabalhadores para beneficiar o setor empresarial e a economia; muito pelo contrário, o objetivo é justamente defender o direito do trabalhador a uma renda digna e a um emprego. Para isso, foi investigado se a atual forma como o Brasil protege a renda do trabalhador e a empregabilidade é, de fato, a mais adequada, visto que, mesmo com a ampla proteção legal que esses dois direitos recebem, a renda do trabalhador médio é muito baixa, e, em momentos de crise econômica, o Brasil registra grande número de desempregados.

Para compreender essa dicotomia, será demonstrado que esses dois direitos fundamentais não devem e não podem ser protegidos com a simples posituação em um diploma legal, especialmente em períodos de crise econômica. Também será visto que, se o Estado tentar proteger esses dois direitos com a pura posituação em uma lei burocrática, o resultado pode ser desastroso, sendo necessárias outras formas de proteção, como a desburocratização.

Em relação à renda do trabalhador, será analisado como os encargos trabalhistas reduzem a sua renda, considerando que, se os encargos trabalhistas, como um terço sobre as férias, décimo terceiro e FGTS, fossem convertidos em salário, a renda do trabalhador aumentaria consideravelmente.

Trata-se de uma pesquisa indutiva com abordagem quali-quantitativa, onde será realizada revisão bibliográfica e documental em artigos encontrados on-line, como no Google Acadêmico e em sites de notícias. Também haverá cálculos para determinar o impacto que os encargos trabalhistas têm sobre os ganhos do trabalhador, assim como para determinar qual seria o valor do rendimento do trabalhador se os encargos fossem revertidos em salário.

### 1.1 JUSTIFICATIVA

Desde o Estado Novo, no governo de Getúlio Vargas, o Brasil desenvolveu uma cultura que visa proteger os direitos dos trabalhadores com uma série de leis trabalhistas protecionistas. Com essa cultura, o Brasil se destaca por ter uma legislação trabalhista extremamente complexa, sob o pretexto de estar protegendo o trabalhador.

No entanto, apesar de os trabalhadores brasileiros terem um certo nível de proteção, que é muito importante, como o direito a férias, jornada de trabalho fixa e descanso semanal, o Brasil não consegue proteger dois direitos fundamentais: o direito a uma renda digna, que cubra todas as despesas do trabalhador e de sua família, e o direito ao emprego. Em momentos de crises econômicas, o Brasil registra altos níveis de desempregados.

Assim, os trabalhadores brasileiros possuem uma renda muito baixa, que não permite arcar com as despesas básicas deles e de suas famílias; e a empregabilidade oscila muito, com o país enfrentando altas taxas de desemprego em determinados momentos.

Diante desse cenário, é de extrema importância fazer uma análise da forma como esses dois direitos estão sendo protegidos no Brasil, para avaliar se o protecionismo é, de fato, a forma mais adequada de proteger o direito do trabalhador e se não há outras formas de proteção mais adequadas.

## 1.2 OBJETIVOS

### 1.2.1 Geral

Analisar por que o Brasil não consegue garantir o direito a uma renda digna e o ao emprego, mesmo com uma legislação trabalhista extremamente protecionista e burocrática, e como esse tipo de legislação, além de não proteger tais direitos, acaba por prejudicá-los.

### 1.2.2 Específicos

Analisar como os outros países protegem o direito à renda e à empregabilidade;  
Verificar qual seria a forma mais adequada de proteger a renda e o emprego do trabalhador; e

Compreender como os encargos trabalhistas diminuem a renda dos trabalhadores.

## 1.3 HIPÓTESE

Esta pesquisa visa discutir a possibilidade de melhorar a renda do trabalhador e a empregabilidade, garantindo, assim, o direito a uma renda digna e a um emprego.

Flexibilizar ou desregular as normas trabalhistas não pode ser confundido com retirar os direitos dos trabalhadores; isso porque nem todo direito do trabalhador pode ser protegido com a simples positivação em um determinado diploma legal.

Os direitos a uma renda digna e ao emprego são exemplos dessa ideia, pois, em momentos de crise econômica, não importa se há muitas leis para proteger o emprego ou a renda: a crise vai atingir os trabalhadores, e as leis não vão garantir que a massa salarial não caia ou que o desemprego não aumente.

Por fim, percebe-se que os encargos trabalhistas diminuem a renda do trabalhador, pois, se não existissem, todo o seu valor poderia ser incorporado ao salário, o que seria mais oportuno para o trabalhador, para o empregador e para a economia.

#### 1.4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICO

Como procedimento, foi realizada uma análise documental em sites, revistas e jornais encontrados on-line; também foram analisados diplomas legais e coletados dados referentes aos encargos trabalhistas em sites especializados em cálculos trabalhistas. Também será realizada uma revisão bibliográfica para se compreender a atual compreensão acadêmica da problemática.

## 2 REVISÃO DE LITERATURA

### 2.1 BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO

#### 2.1.1 Contexto histórico no mundo

A evolução do Direito do Trabalho foi e é um processo que reflete as transformações socioeconômicas ocorridas ao longo da história, marcadas pela luta dos trabalhadores por melhores condições de vida e trabalho, bem como pela necessidade de regulamentar essas relações em um contexto de industrialização e expansão econômica.

De acordo com Carlos Henrique Bezerra Leite (2022), o Direito do Trabalho começou a se formar durante a Revolução Industrial, a partir do final do século XVIII. Nesse período, houve uma transição das atividades artesanais para a produção em massa, dentro das fábricas, o que resultou em uma mudança nas relações de trabalho, conforme mostra Martins (2023, p. 21,).

A Revolução Industrial acabou transformando o trabalho em emprego. Os trabalhadores, de maneira geral, passaram a trabalhar por salários. Com a mudança, houve uma nova cultura a ser apreendida e uma antiga a ser desconsiderada. Afirma-se que o Direito do Trabalho e o contrato de trabalho passaram a desenvolver-se com o surgimento da Revolução Industrial.

O professor Bezerra Leite (2022) diz ainda que a Revolução Industrial trouxe condições degradantes para os trabalhadores, como jornadas de trabalho longas e exaltantes, baixos salários, ambientes insalubres e trabalho infantil. Martins também relata as condições insalubres nas minas de carvão que alimentava as fábricas que, segundo o Autor;

[...] O trabalhador- prestava serviços em condições insalubres, sujeito a incêndios, explosões, intoxicação por gases, inundações, desmoraamentos, prestando serviços por baixos salários e sujeito a várias horas de trabalho, além de oito. (Martins, p. 22, 2023)

Inicialmente, de acordo com Bezerra Leite (2022), o liberalismo econômico prevalecia, defendendo que o Estado não deveria intervir nas relações de trabalho.

No entanto, a crescente pressão social por melhores condições resultou nas primeiras leis trabalhistas dentre as quais podemos citar

A Lei de Peel, de 1802, na Inglaterra, pretendeu dar amparo aos trabalhadores, disciplinando o trabalho dos aprendizes paroquianos nos moinhos e que eram entregues aos donos das fábricas. A jornada de trabalho foi limitada em 12 horas, excluindo-se os intervalos para refeição. O trabalho não poderia se iniciar antes das 6 horas e terminar após as 21 horas. Deveriam ser observadas normas relativas à educação e higiene. Em 1819, foi aprovada lei tornando ilegal o emprego de menores de 9 anos. O horário de trabalho dos menores de 16 anos era de 12 horas diárias, nas prensas de algodão. (Martins p. 22. 2023)

A luta pelos direitos trabalhistas continuou para que os trabalhadores tivessem cada vez mais seus direitos reconhecido, um desses episódios foi tão marcante que foi posteriormente marcado como o dia do trabalho conforme mostra o professor Martins (2023, p. 22).

Em 1º de maio de 1886, em Chicago, nos Estados Unidos, os trabalhadores não tinham garantias trabalhistas. Organizaram greves e manifestações, visando melhores condições de trabalho, especialmente redução da jornada de 13 para 8 horas. Nesse dia, a polícia entrou em choque com os grevistas. Uma pessoa não identificada jogou uma bomba na multidão, matando quatro manifestantes e três policiais. Oito líderes trabalhistas foram presos e julgados responsáveis. Um deles suicidou-se na prisão. Quatro foram enforcados e três foram libertados depois de sete anos de prisão. Posteriormente, os governos e os sindicatos resolveram escolher o dia 1º de maio como o Dia do Trabalho. Nos Estados Unidos e na Austrália, o Dia do Trabalho é considerado a primeira segunda-feira de setembro (Labor's day).

A Constituição Mexicana de 1917 foi um marco histórico muito importante pois foi a primeira constituição a trazer direitos aos trabalhadores como jornada máxima diurna de 8 horas e noturna de 7 horas, proibição de trabalho de menor de 12 anos, limitação da jornada do menor de 16 anos em horas, descanso semanal, salário mínimo, igualdade salarial etc. (Bezerra Leite, 2022)

O Tratado de Versalhes em 1919 também foi importante para a evolução do direito do trabalho pois previa a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que se tornaria um órgão internacional responsável pela universalização dos direitos dos trabalhadores entre os Estados membros. O Brasil faz parte dos Estados-membros fundadores desse tratado. (Bezerra Leite, 2022)

### **2.1.2 Breve contexto histórico no Brasil**

No Brasil, o conceito de regular as relações de trabalho surgiu apenas com o fim da escravidão, pois o país passou de uma mão de obra escrava para assalariada; esses trabalhadores eram os escravizados e imigrantes europeus (De Oliveira, 2016).

Mas é importante mencionar que, no período entre o fim da escravidão até a revolução de 1930, poucas normas trabalhistas foram realizadas pois o liberalismo econômico dominava (De Oliveira, 2016).

Segundo o professor Martins (2023), foi somente durante o governo de Getúlio Vargas, na década de 1930, que os direitos trabalhistas foram institucionalizados de maneira mais ampla. A criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio em 1930 e a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943 foram marcos fundamentais na história trabalhista do país.

A CLT reuniu e regulamentou os direitos trabalhistas até então esparsos, como a jornada de trabalho de 8 horas, o direito ao descanso semanal remunerado, as férias anuais e a proteção às gestantes. Martins (2023) enfatiza que a CLT representou um avanço significativo na proteção do trabalhador brasileiro, mas também foi alvo de críticas por seu caráter autoritário e corporativista. E, segundo De Oliveira (2019) a CLT tinha um cunho extremamente político servindo como política populista.

Recentemente, o Direito do Trabalho no Brasil vem passando por várias reformas. Sendo que a que chama mais a atenção foi a Reforma Trabalhista de 2017 a Lei n. 13.467/2017 (Brasil, 2017), que trouxe grandes mudanças na legislação, como a prevalência do negociado sobre o legislado, a regulamentação do trabalho intermitente, e a flexibilização de algumas normas de proteção. Essas reformas vieram para tornar as relações de trabalho brasileira mais modernas, considerando a dinâmica do mercado global.

### **2.1.3 Hipossuficiência do trabalhador e a necessidade de se proteger sua renda e a empregabilidade**

A hipossuficiência do trabalhador é tão evidente que se tornou central no Direito do Trabalho, refletindo a desigualdade estrutural que historicamente marca a relação entre trabalhadores e empregadores. Assim, exige-se uma proteção especial por parte

do Estado, considerando a condição de vulnerabilidade do trabalhador, caracterizada pela assimetria de informações, dependência econômica e falta de poder de negociação. A legislação trabalhista, ao estabelecer direitos como jornada de trabalho limitada, descanso remunerado e segurança no trabalho, busca mitigar os efeitos da hipossuficiência.

Conforme Delgado (2017), a hipossuficiência do trabalhador está na desigualdade inerente à relação trabalhista. O trabalhador carece de recursos financeiros, informações e meios de defesa necessários para negociar em pé de igualdade com o empregador, o que o coloca, geralmente, em uma posição de vulnerabilidade. Essa assimetria expõe o trabalhador a riscos de abusos e práticas que podem prejudicar sua saúde, segurança e bem-estar financeiro.

O professor Martins (2023) afirma que, para proteger o trabalhador, o Direito do Trabalho adota alguns princípios importantes. Um deles é o princípio da proteção, que determina a criação de leis que favoreçam o trabalhador. Outro é o *in dubio pro operário*, que estabelece que, em caso de dúvida sobre a aplicação de uma lei trabalhista, a interpretação deve ser a mais favorável ao trabalhador. Por fim, o princípio da irrenunciabilidade dos direitos impede que o trabalhador renuncie a seus direitos básicos, visando garantir sua dignidade.

Dessa forma, no ordenamento jurídico brasileiro, há uma ampla proteção legal, que vem tanto da nossa Constituição Federal quanto da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (Brasil, 1943), as quais regulam jornadas de trabalho, garantem intervalos para descanso e refeições, proíbem o trabalho infantil e instituem o seguro-desemprego e o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Fica, portanto, claro que os direitos basilares dos trabalhadores devem ser protegidos, incluindo a proteção ao emprego e à renda da classe operária. Esses dois direitos são amplamente garantidos, constando inclusive em nossa Constituição Federal (CF), no artigo 7º, inciso I, que estabelece o princípio da proteção da relação de emprego, com o objetivo de assegurar a empregabilidade e garantir relações de trabalho mais longas. O referido artigo disciplina da seguinte forma: (Brasil, 2024).

Art. 7 [...]

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

Conforme destaca o professor Bezerra Leite (2022, p. 126), "esse princípio encontra-se em harmonia com a Convenção 458 da OIT, que se destina a proteger o trabalhador contra a dispensa que não seja econômica, social ou juridicamente justificável".

Temos ainda o Princípio da Proteção ao Salário, que se desdobra em quatro outros princípios, todos previstos no artigo 7º da Constituição Federal (Bezerra Leite, 2022). Aqui, interessa destacar o princípio do salário mínimo com reajuste periódico, que assegura o poder de compra do trabalhador, conforme o inciso IV do referido artigo 7º, que assim preceitua:

Art. 7 [...]

IV - 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; (Brasil, n.p., 2024)

O princípio da irredutibilidade salarial, previsto no inciso VI do mesmo artigo da Constituição Federal (Brasil, 2024, n.p.), dispõe que: "[...] VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo".

Assim, a Carta Magna estabelece esses princípios com o objetivo de proteger a renda e o emprego. Em consonância com a CF, a legislação infraconstitucional oferece uma ampla proteção a esses direitos. Um exemplo disso é a multa de 40% sobre o saldo do FGTS, prevista no artigo 18 da Lei nº 8.036/1990 (Brasil, 1990), cujo objetivo é proteger o trabalhador em caso de demissão sem justa causa. Nesse contexto, o empregador é obrigado a pagar uma multa equivalente a 40% do valor depositado no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

De acordo com o professor Martins (2023), essa multa é fundamental, pois, além de amparar o trabalhador em um momento de fragilidade devido à demissão, funciona como uma forma de proteção ao emprego. Isso ocorre porque a multa impõe um encargo ao empregador, desestimulando-o a encerrar a relação de emprego, o que contribui para uma maior estabilidade e prolongamento da relação trabalhista.

Uma vez demonstrada a proteção à empregabilidade, observa-se que, no que diz respeito à renda do trabalhador, tanto a Magna Carta quanto a legislação infraconstitucional estabelecem uma série de encargos trabalhistas. Segundo Martins

(2023), esses encargos são essenciais para a renda do trabalhador, principalmente por garantirem benefícios que não são diretamente pagos como parte do salário, mas que são igualmente importantes para a sua segurança financeira.

Nesse sentido, fica claro que os encargos trabalhistas contribuem para garantir uma renda digna ao trabalhador. Alguns desses encargos, como as férias remuneradas, o depósito dos valores correspondentes ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e os benefícios de salário-maternidade ou salário-paternidade, são de extrema importância. No entanto, neste trabalho será demonstrado que, no Brasil, há muitos encargos que, caso não existissem, abririam espaço para um crescimento real do salário, beneficiando diretamente o trabalhador.

Em relação à empregabilidade, é importante destacar que, apesar de toda a proteção legal, o Brasil não leva em consideração que, para haver empregos, é necessário um ambiente econômico saudável. Dessa forma, toda a proteção legal à empregabilidade pode não ser suficiente para garantir o direito ao emprego de forma adequada.

## 2.2 A PROTEÇÃO MERAMENTE BUROCRÁTICA AO SALÁRIO, ALÉM DE NÃO PROTEGER O TRABALHADOR, PODE O PREJUDICAR

### 2.2.1 A irredutibilidade salarial pode gerar desemprego e informalidade

Em um estudo realizado na zona do euro, Guriev, Michele e Biagio (2016) se propuseram a entender qual é o impacto da rigidez salarial nos empregos formais e informais. Segundo os autores, durante a “Grande Crise” (crise de 2008), a zona do euro sofreu com o desemprego, que em 2007 era de 7,5% e subiu para 11% em 2015; no entanto, essa estatística não é homogênea em toda a Europa, sendo que os países do sul sofreram mais do que os países do norte europeu. A Alemanha, por exemplo, teve uma queda no número de desempregados, que caiu de 8,5% para 4,6%; já em outros países, houve um aumento do desemprego, como na Grécia, que saiu de 8% para 25%, na Itália de 6% para 12% e na Espanha de 8% para 22%.

Segundo os autores, a explicação mais utilizada para essa discrepância é a diferença na regulamentação trabalhista entre os países; assim, os países que têm uma maior rigidez, não podendo abaixar o salário dos trabalhadores durante um período de recessão, sofrerão mais com o desemprego. No entanto, para os autores,

apesar dessa teoria ser um consenso, não é muito fácil de ser provada empiricamente por falta de dados (Gurieiev; Michele; Biagio, 2016).

Por isso, os autores decidiram analisar dados de 4.000 (quatro mil) trabalhadores imigrantes na Itália, dos quais um quinto eram trabalhadores informais. O que encontraram foi que, durante o período da crise, o salário dos trabalhadores informais/não regulamentados diminuiu 20% entre 2008 e 2013, enquanto o salário dos trabalhadores formais/regulamentados não diminuiu; no entanto, o desemprego no setor formal regulamentado aumentou em 16%, enquanto no informal não regulamentado caiu 1,6% (Gurieiev; Michele; Biagio, 2016).

Nesse sentido, para os autores, esses dados provam que a crença comum de que a rigidez da regulamentação, que impede que o salário seja reduzido durante períodos de crise, aumenta o desemprego é verdadeira. Isso ocorre porque, como o salário não pode ser reduzido, o trabalhador é conseqüentemente demitido (Gurieiev; Michele; Biagio, 2016).

### **2.2.2 A reforma de 2017 gerou informalidade e precarização?**

Como mostram Krein, De Oliveira e Filgueiras (2019), com a grande crise de 2015, havia uma preocupação com o crescimento do desemprego. Por isso, foi proposta a reforma de 2017, que visava desburocratizar as relações trabalhistas para impedir esse cenário.

No entanto, Krein, De Oliveira e Filgueiras (2019), em sua pesquisa intitulada “Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade”, defendem que, dois anos após a reforma trabalhista de 2017, não houve as mudanças que eram prometidas pelos reformistas. Assim, não houve um aumento dos empregos formais; muito pelo contrário, a informalidade continuou aumentando, assim como a desestruturação e a precarização das relações de trabalho desde a crise de 2015.

Os autores defendem ainda que:

a Reforma está ampliando formas mais precárias de contratação, especialmente com o avanço da terceirização, da subocupação, do trabalho por conta própria como possível expressão do estímulo ao autônomo e da pejetização, e da ilegalidade/informalidade. Krein, De Oliveira e Filgueiras, (2019, p, 83).

Para explicar o excesso de informalidade nas relações de trabalho no período entre 2017 e 2019, os autores cogitam a ideia de que existe uma cultura de informalidade no país que, mesmo com a possibilidade de novas formas de

contratação formal de natureza flexibilizante, precarizante e menos burocrática, ainda assim apresenta uma preferência por trabalhos informais, devido a uma cultura histórica de informalidade (Krein; De Oliveira; Filgueiras, 2019).

Os autores também criticam os defensores da simplificação das leis trabalhistas, que tiveram um maior engajamento em 1990, salientando que houve um aumento dos indicadores sociais entre 2004 e 2014, contrariando os reformistas que defendiam que há uma dificuldade em se abrir novos postos de trabalho devido a: “(1) as inovações tecnológicas e as características da globalização, (2) o baixo nível de qualificação da mão de obra e (3) a existência de um arcabouço legal institucional considerado ‘disfuncional’ e ‘defasado’” (Krein; De Oliveira; Filgueiras, 2019, p. 85).

Além disso, os autores tecem críticas ao pensamento liberal que defende que o salário mínimo não pode ser aumentado artificialmente, pois isso geraria aumento da inflação e descontrole dos gastos públicos; no entanto, segundo eles, no período entre 2004 e 2014, houve um ganho salarial.

### **2.2.3 O trabalhador não pode ser protegido do desemprego e da precarização apenas com a mera positivação de sua proteção**

Não pode-se usar o argumento de que a reforma de 2017 trouxe a informalidade e a precarização das relações de trabalho, pois Krein, De Oliveira e Filgueiras (2019), que se propuseram a criticar a reforma trabalhista, admitem em seu trabalho que a precarização e a informalidade começaram em 2015. No entanto, a reforma ocorreu apenas em 2017. Isso significa que a reforma pode até não ter tido um impacto positivo, mas não foi apenas ela que causou os empregos informais e a precarização das relações de trabalho.

Para explicar a informalidade e a precarização no Brasil, esta pesquisa defende que a própria crise econômica foi a responsável. Isso porque, como já mencionado, em sua pesquisa, Guriev, Michele e Biagio (2016) descobriram que é normal que, durante uma crise econômica, o mercado de trabalho formal regulamentado apresente um aumento do desemprego. Já para o mercado de trabalho informal, não regulamentado, há uma perda no salário; porém, as vagas de emprego são mantidas.

Com essa hipótese, a proteção meramente legal não pode proteger os trabalhadores, pois em uma crise econômica eles sempre serão prejudicados, perdendo empregos ou tendo seus salários reduzidos. Com a redução salarial, o

trabalhador precisa trabalhar mais horas, sem nenhuma garantia, devido à informalidade. Essa situação é inevitável, pois, como mostram Guriev, Michele e Biagio (2016), a regulamentação do mercado para proteger as relações de emprego poderia até eliminar os empregos informais; no entanto, não criaria novas vagas de empregos formais, o que significaria um aumento no número de desempregados, que não teriam mais nem os empregos formais nem os informais.

Nesse sentido, as leis trabalhistas, por si só, não podem proteger a empregabilidade ou melhorar as relações de emprego. Contudo, como já mencionado, Krein, De Oliveira e Filgueiras (2019) afirmam que a renda e a qualidade dos trabalhos melhoraram entre 2004 e 2014. Segundo os autores, esse período, apesar de o governo não ter eliminado o pensamento reformista, defendia de maneira sólida a regulamentação e a proteção do trabalhador, e mesmo assim houve um aumento salarial.

#### **2.2.4 Uma boa economia pode proteger o trabalhador do desemprego e da precarização de forma muito mais eficiente do que uma legislação burocrática**

A melhora nas relações de emprego e nos salários no período entre 2004 e 2014 parece estar mais ligada ao crescimento econômico brasileiro do que às leis trabalhistas. Conforme mostram Considera, Duarte Kelly e Trece (2023), o PIB brasileiro cresceu de 2001 até 2014, caiu até 2016 e ficou estagnado até 2021. Já o PIB per capita cresceu de 2001 até 2012 e depois despencou, sendo que em 2021 foi menor do que era em 2010. Segundo os autores, isso aconteceu porque o carro-chefe da economia brasileira era a indústria de transformação e construção, que tiveram uma queda.

Para os autores, a indústria da construção, bastante dependente das obras do governo, foi enfraquecida devido ao endividamento do governo, que foi forçado a parar de investir em obras como rodovias e hidrelétricas, por exemplo. Já a indústria da transformação não conseguiu competir com o resto do mundo devido à sua péssima produtividade; atualmente, essa indústria é 1% inferior ao que era em 1985.

A informação de que a indústria da produtividade perdeu força por não conseguir competir com o resto do mundo, devido à sua improdutividade, é muito importante, pois como os próprios Krein, De Oliveira e Filgueiras (2019) afirmaram em seu trabalho, na década de 1990, os reformistas defendiam a desburocratização das leis trabalhistas para melhorar a competitividade com o resto do mundo. Isso leva a

crer que o fato de não ter havido uma reforma pode ter contribuído para que o Brasil perdesse competitividade no que diz respeito à mão de obra na indústria da transformação.

Como visto, não coincidentemente, o salário e a qualidade das relações trabalhistas melhoraram entre 2004 e 2014 e despencaram a partir de 2015, o que parece acompanhar a economia que cresceu de 2001 até 2014, caiu até 2016 e ficou estagnada até 2021.

### 2.3 COMO O PROTECIONISMO BUROCRÁTICO PODE PREJUDICAR A RENDA DO TRABALHADOR E A EMPREGABILIDADE INDIRETAMENTE

O pensamento de que os direitos dos trabalhadores devem ser protegidos à revelia da economia, criando assim um cenário burocrático nas relações de emprego, não é bom. Segundo Castelar (2009), é pacífico que, para o bom desenvolvimento econômico de um país, com conseqüente crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) per capita, é necessário ter boas instituições, dentre elas um bom sistema jurídico; sistema jurídico esse que engloba tanto leis quanto um judiciário eficiente.

O autor reforça ainda que instituições eficientes não são apenas um ponto importante, mas sim o mais importante de todos os pontos. Qualquer país pobre ou emergente que faça reformas e torne suas instituições mais eficientes vai experimentar um período de rápido crescimento e desenvolvimento econômico (Castelar, 2009).

O autor também menciona que países com instituições mais eficientes crescem até três vezes mais rápido que países com instituições precárias, e que os países com instituições frágeis apresentam a metade da eficiência de países com boas estruturas institucionais. Por fim, temos um declínio contínuo de eficiência em países que não têm boas instituições, e, ao longo do tempo, não é esperado que tais países apresentem um ganho de eficiência (Castelar, 2009).

Definir um sistema jurídico ideal não é tarefa fácil, pois é necessário avaliar tanto o sistema legal quanto o sistema judicial. O sistema legal só terá uma grande eficiência julgando com “presteza, justiça e previsibilidade” se “as leis tiverem um sentido claro e forem bem escritas, consistentes com outras leis e com as práticas comerciais” (Castelar, 2009, p. 4).

Porém, apesar de o direito e a economia estarem atrelados, com um influenciando o outro, conforme demonstram De Oliveira et al. (2016), no Brasil, falar de quaisquer mudanças na lei trabalhista no sentido de desburocratizar ou desregulamentar é um tabu. Com esse pensamento, a legislação trabalhista brasileira criou um cenário de insegurança no ambiente de trabalho, com muitos conflitos trabalhistas e uma baixa produtividade, resultado de uma mão de obra deficiente.

Para os autores, a legislação trabalhista brasileira é excessivamente protecionista e apresenta uma grande complexidade. Assim, as microempresas e pequenas empresas (MPEs) não conseguem cumprir todas as obrigações por questões econômicas e estruturais. Os autores ainda alertam que um país não pode usar as leis trabalhistas como legislação social, pois isso acarreta o fracasso econômico. Assim, o Brasil precisa avançar na legislação trabalhista, equilibrando as questões sociais com as econômicas (De Oliveira *et al.*, 2016).

Ferraz, Lopes e Villatore (2021) defendem que o direito do trabalho não pode ser imutável, visto que estamos em um mundo em grande revolução tecnológica, que muda constantemente e provoca mudanças nas relações de trabalho. Nesse sentido, não é possível controlar a mutabilidade e a revolução tecnológica, abrindo espaço para se discutir a mutabilidade e flexibilidade no direito trabalhista.

Assim, não podemos falar em regular as relações de emprego sem pensar nos efeitos na economia, pois, como veremos, quando a economia é prejudicada, o trabalhador é afetado, pois ou tem de trabalhar em empregos precários, com rendas reduzidas, ou fica sem emprego.

### **2.3.1 Rotatividade da mão de obra**

Os Estados Unidos da América, diferente do Brasil, focaram seus esforços em proteger uma gama mais restrita de direitos essenciais dos trabalhadores. Um exemplo disso é a proteção a um bom salário, o que faz com que os americanos não fiquem mudando de emprego na tentativa de conseguir uma melhor renda, proporcionando relações trabalhistas mais longas (De Oliveira *et al.*, 2016).

No entanto, no Brasil, a proteção das relações de trabalho é feita por meio de uma ampla gama de direitos, como os encargos que acabam sendo pagos ao trabalhador ao final do contrato. Porém, como mostram De Oliveira *et al.* (2016), essa

proteção acaba tendo um efeito contrário e incentiva o trabalhador a induzir o fim do contrato de trabalho para poder receber os valores dos encargos.

Um dos grandes incentivos para o trabalhador induzir sua demissão é a multa de 40% do valor do FGTS (De Oliveira *et al.*, 2016). Para os autores, também influenciam o comportamento do trabalhador o aviso prévio indenizado e o seguro-desemprego; este último foi alterado na reforma trabalhista de 2017, pois era muito usado de forma fraudulenta e incentivava o fim do contrato de trabalho.

O FGTS vale a pena ser estudado mais de perto, pois foi criado justamente para promover relações trabalhistas mais longas. De Barros, Corseuil e Foquel (2001) mostram que o trabalhador entende que o valor do FGTS depositado pela empresa em sua conta vinculada vale menos do que seu valor real; assim, o custo para a empresa é maior do que o benefício para o trabalhador, fazendo com que esse depósito incentive a informalidade, pois tanto o trabalhador quanto a empresa preferem repassar o valor do FGTS diretamente ao empregado. Segundo os autores, isso ocorre devido à diferença entre o que o trabalhador entende ser depositado e o custo que ele realmente representa para a empresa.

Os autores também mencionam que, quanto mais o valor do fundo cresce, mais o trabalhador entende que esse montante é subvalorizado. Assim, relações de trabalho mais longas passam a ser desincentivadas, pois os trabalhadores desejam ter acesso ao dinheiro do fundo e veem na demissão ou simulação formas de liquidar o fundo depositado. Isso ocorre porque os trabalhadores entendem que podem obter maior rendimento com o valor do FGTS em seu poder (De Barros; Corseuil; Foquel, 2001).

Para os autores, não é possível dimensionar quanto o FGTS impacta na rotatividade, mas sua influência nesse comportamento é clara (De Barros; Corseuil; Foquel, 2001).

No mesmo sentido, uma pesquisa realizada em Brasília com microempreendedores e empresas de pequeno porte mostrou que 90% dos gestores das empresas pesquisadas já foram procurados por seus funcionários para serem demitidos a fim de terem acesso aos benefícios sociais, e 70% dos gestores afirmam que isso ocorre com frequência. Os autores afirmam ainda que a rotatividade no Brasil é de 36% (De Oliveira *et al.*, 2016).

Assim, a rotatividade se torna um grande problema para a economia, pois diminui muito a produtividade, reduzindo a competitividade do Brasil em relação a

outros países, já que a qualidade da mão de obra cai. Segundo De Oliveira et al. (2016), isso ocorre porque, além do trabalhador mudar de emprego frequentemente e, com isso, nunca desenvolver totalmente suas habilidades, também não se interessa em buscar uma profissionalização, pois não pretende exercer aquela atividade por muito tempo.

De Barros, Corseuil e Foquel (2001) também apontam os problemas da rotatividade na economia. Para os autores, como não há uma expectativa de que a relação de emprego vai durar, tanto as empresas quanto os trabalhadores não investem em capital humano, o que deixa a produtividade muito baixa e prejudica a economia.

Visando evitar esse problema, o Brasil criou a multa por demissão arbitrária sem justa causa; essa multa é de 40% do valor depositado na conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Segundo De Barros, Corseuil e Foquel (2001), a multa influencia nas contratações, pois, como a empresa sabe que terá um custo mais elevado para demitir e que o tempo de experiência não é suficiente para avaliar se o colaborador corresponde às expectativas, as empresas tendem a investir mais nas contratações, o que aumenta o custo e reduz o número de contratações.

Com isso, como o trabalhador é melhor selecionado, isso gera relações de trabalho um pouco mais longas, que, por sua vez, tornam o funcionário mais produtivo, beneficiando a economia. Além disso, segundo os autores, com a multa e a expectativa de uma relação mais duradoura, há um maior investimento em capital humano, o que também melhora a produtividade e, conseqüentemente, a economia (De Barros; Corseuil; Foquel, 2001).

Quanto à empregabilidade, não é possível saber se o impacto é positivo ou negativo, pois, em momentos de recessão econômica, a multa diminui as demissões. No entanto, em períodos de crescimento econômico, esse encargo diminui as contratações, pois as empresas sabem que, se passarem por momentos de crise onde são obrigadas a cortar gastos, terão um custo adicional na demissão de seus funcionários (De Barros; Corseuil; Foquel, 2001).

Além disso, segundo os autores, a multa também gera conseqüências sobre o comportamento do empregado, considerando que o valor é pago diretamente ao funcionário e não a um fundo que beneficie os trabalhadores coletivamente, como no financiamento de seguro-desemprego ou treinamentos, por exemplo. Assim, em

momentos de recuperação ou expansão econômica, onde o trabalhador conseguiria obter outro emprego com mais facilidade, esse trabalhador pode ter um comportamento que induz sua demissão para obter o valor da multa (De Barros; Corseuil; Foquel, 2001).

Nesse contexto, compreende-se que o fato de a multa ser paga pela empresa diminui as demissões logo após o período de experiência, gerando um aumento do investimento em capital humano, o que resulta em mais eficiência e aumento salarial. No entanto, o fato de a multa ser paga diretamente ao trabalhador prejudica as relações de emprego por longos períodos, diminuindo o investimento em capital humano, reduzindo a produtividade e piorando os salários (De Barros; Corseuil; Foquel, 2001)

### **2.3.2 Excesso de litigância trabalhista**

A litigância de má-fé é outro grande problema gerado pelo excesso de proteção ao trabalhador e, como mostra Farias (2020), o cenário no Brasil melhorou um pouco após a reforma trabalhista de 2017, já que antes da reforma, ocorriam muitas chamadas aventuras jurídicas, onde se o trabalhador entrasse com uma ação de má-fé e perdesse, não sofria nenhuma consequência, como multa por litigância de má-fé ou custas processuais.

Houve uma pequena melhora, pois, segundo Farias (2020), hoje temos a aplicação de multa para as litigâncias de má-fé, caso ocorra testemunho falso por parte do autor ou de suas testemunhas. No entanto, para o autor, ainda há o que ser melhorado, pois em muitos casos o autor alega que o FGTS não foi depositado e, quando o empregador demonstra os extratos do pagamento, ainda assim o Judiciário considera os outros pedidos sem punir o trabalhador por mentir a respeito do FGTS (Farias, 2020).

Apesar da ligeira melhoria em relação às litigâncias de má-fé, o maior problema não foi combatido, que é a litigância em si, pois, como será visto, o Brasil continua sendo campeão de litigância trabalhista.

O procurador do trabalho Cássio Casagrande, em seu trabalho “Brasil, 'Campeão de ações trabalhistas': Como se constrói uma falácia”, diz que há um mito de que o Brasil tem muitos processos trabalhistas. Para isso, o procurador cita uma narrativa que afirma que os Estados Unidos têm 75.000 (setenta e cinco mil)

processos trabalhistas por ano, enquanto o Brasil tem cerca de 4.000.000 (quatro milhões) de processos anuais (Casagrande, s.d.).

Segundo o autor, esses números são bastante irrealistas e não são passíveis de serem provados, sendo apenas um discurso que foi construído ao longo do tempo com base em estudos questionáveis quanto à metodologia. Tal discurso é utilizado por políticos ou reformistas que querem provar seu ponto de vista a qualquer custo (Casagrande, s.d.).

Então, fica a pergunta: o Brasil tem de fato muitos processos trabalhistas? E a resposta é sim. Como o próprio procurador menciona, o Brasil tem atualmente uma média de 3,5 (três vírgula cinco) milhões de processos trabalhistas por ano e, considerando a população economicamente ativa de 102,5 (cento e dois vírgula cinco) milhões de pessoas, isso equivale a uma taxa de litigiosidade de 3,4% (três vírgula quatro por cento) (Casagrande, s.d.).

Podemos ter uma dimensão desse número ao comparar com a Alemanha, que, com uma população economicamente ativa de 42 (quarenta e dois) milhões de pessoas, possui cerca de 600 (seiscentos) mil ações trabalhistas, o que equivale a uma taxa de 1,4% (um vírgula quatro por cento) de ações trabalhistas (Casagrande, s.d.).

Além disso, segundo Fantinatos, Prado e Germiniani (2024), em 2022, a Espanha, com uma população de trabalhadores de 23,5 (vinte e três vírgula cinco) milhões, registrou cerca de 375.374 (trezentos e setenta e cinco mil trezentos e setenta e quatro) processos de natureza trabalhista, o que equivale a uma taxa de litigiosidade de 1,6% (um vírgula seis por cento).

Com esses dados, podemos ver que, mesmo que os números não sejam os que os reformistas alegam, o Brasil ainda é campeão de litigância trabalhista, pois tem uma taxa que é, no mínimo, o dobro da dos outros países. Esse cenário é assustador; a ideia de normalizar esses dados e afirmar que a situação no Brasil está tranquila não parece muito inteligente. Assim, pode-se considerar que o cenário atual do Brasil é, no mínimo, caótico.

Segundo o “Relatório Geral de Justiça do Trabalho” do Tribunal Superior do Trabalho, os assuntos que mais geram lides trabalhistas são “horas extras, multa de 40% do FGTS, adicional de insalubridade, multa do art. 477 da CLT e verbas rescisórias, evidenciando que a maior parte dos casos trazidos à Justiça do Trabalho cuida do inadimplemento de direitos básicos” (Brasil, 2024, n.p).

### **2.3.4 Impacto das leis trabalhistas sobre as Micro e Pequena Empresa e Empresa de Pequeno Porte**

Inicialmente, é importante entender o que são as microempresas (ME) e as empresas de pequeno porte (EPP). Segundo a Lei Complementar nº 123/2006, alterada pela Lei nº 155/2016, as MEs são aquelas que apresentam um faturamento anual de até 360 mil reais, enquanto as EPPs são aquelas que têm faturamento anual de até 4,8 milhões de reais (Farias, 2020).

É válido salientar que as MEs e as EPPs têm uma importância econômica significativa, pois, segundo Farias (2020), além de terem representado mais de 25% do PIB em 2020, oferecem mais empregos do que as grandes empresas, garantindo a renda familiar de 14 milhões de pessoas no referido ano. Assim, para o autor, o papel das micro e pequenas empresas é fundamental para o desenvolvimento econômico, tanto no Brasil quanto em outros países emergentes.

A extrema regulamentação do direito do trabalho é feita sob o argumento de proteger o trabalhador e de que os grandes empresários são capazes de compreender e custear todos os encargos. No entanto, De Oliveira *et al.* (2016) argumentam que uma parte considerável dos empregos no Brasil é gerada por microempresas ou empresas de pequeno porte. Essa informação é importante, pois essas empresas muitas vezes não possuem ampla assessoria contábil ou jurídica e, como mostram Santos, Pancine e Borsari (2023), saber pagar o funcionário no Brasil é algo extremamente complicado, considerando que o empregador deve distinguir a diferença entre salário e remuneração.

Diferenciar salário de remuneração é muito importante para que o empregador possa fixar a folha de pagamento sem erros e evitar processos trabalhistas. Nesse sentido, é importante saber que: “Salário é o valor devido pelo empregador ao empregado em função dos serviços prestados. Essa remuneração periódica está prevista em contrato de trabalho e costuma ser paga mensalmente” (Santos; Pancine; Borsari, 2023, p. 06). Esse salário pode ser definido em um piso da categoria, que é estabelecido por convenção coletiva ou acordo trabalhista, sabendo que um trabalhador que trabalha 44 horas semanais deve receber, no mínimo, um salário mínimo nacional ou estadual.

A remuneração, por outro lado, é composta por todos os encargos que o empregado recebe, dos quais Santos, Pancine e Borsari (2023, p. 06) listam:

“• Adicional noturno; • Adicional de insalubridade; • Adicional de periculosidade; • Gratificações; • Gorjetas; • Comissões; • Participação acionária; • Participação nos lucros; • Hora extra; • Auxílio-alimentação; e • Auxílio-saúde”.

É importante saber que os custos com um funcionário podem chegar até três vezes o valor do salário, incluindo encargos como um terço sobre férias, férias, décimo terceiro salário, FGTS, vale-transporte, vale-refeição, plano de saúde, entre outros (Santos; Pancine; Borsari, 2023, p. 10). Além disso, segundo os autores, esses custos podem variar de acordo com alguns fatores, como “sindicato de classe, o regime de apuração da empresa e o ramo da atividade” (Santos; Pancine; Borsari, 2023, p. 10).

## 2.4 COMO O PROTECIONISMO PREJUDICA DIRETAMENTE A RENDA DO TRABALHADOR

### 2.4.1 O mito da proteção ao salário mínimo digno

Como visto, desde Getúlio Vargas, o Brasil adotou uma vertente protecionista em relação ao trabalhador ao regular as relações empregatícias. A nossa Constituição Federal (1988) não é muito diferente, trazendo uma ampla gama de direitos trabalhistas, com ênfase no artigo 7º, ao qual daremos atenção aos incisos I, II, III, IV, VIII e XVI.

[...] I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III - fundo de garantia do tempo de serviço; IV - 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; [...] VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria; [...] XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal (Brasil, 1988, n. p.).

Essa proteção a uma ampla gama de direitos que beneficia o trabalhador que pode desfrutar de uma melhor qualidade de vida, no entanto, nem todos esses direitos são devidamente protegidos, pois no mencionado inciso IV do artigo 7º, temos a garantia de um salário mínimo que, em resumo, cobre todas as despesas do trabalhador e de sua família.

Mesmo com essa proteção legal em 2024, o valor do salário mínimo corresponde a R\$ 1.412,00 (mil quatrocentos e doze reais) de acordo com o Decreto nº 11.864 (2023). Porém segundo a Pesquisa Nacional da Cesta Básica de Alimentos realizada pela Dieese, o salário mínimo em 2024 deveria ser de R\$ 6.912,69 (seis mil novecentos e doze reais e sessenta e nove centavos) (Pesquisa, 2024).

Vale mencionar que a média salarial em 2023 foi de R\$ 2.979,00 (dois mil novecentos e setenta e nove reais) (Salário, 2024), sendo que, em dezembro de 2023, o salário mínimo ideal para a cesta básica seria de R\$ 6.439,62 (seis mil quatrocentos e trinta e nove reais e sessenta e dois centavos) (Pesquisa, 2024). Tendo em vista a gritante diferença entre o salário mínimo existente e o salário mínimo ideal, podemos afirmar que tentar proteger os direitos dos trabalhadores apenas com a positivação de normas trabalhistas, sem considerar outros elementos, como o econômico, não trará efetiva proteção ao trabalhador.

Ao comparar o Brasil com os Estados Unidos, podemos notar que a narrativa de que os direitos dos trabalhadores a uma renda digna só podem ser protegidos por uma ampla e burocrática proteção positivada não se sustenta. Como mostram Francisco e Ambros (s.d.), o referido país possui uma legislação trabalhista muito flexível, permitindo muitas negociações entre o trabalhador e o empregador.

Os autores também mencionam que são poucos os direitos que o trabalhador possui nesse país, como, por exemplo, o direito a um salário mínimo pago por hora trabalhada, uma jornada de trabalho de 40 horas semanais, com 8 horas diárias, e hora extraordinária de 150% superior ao salário ordinário.

Nesse sentido, pode-se perceber que os Estados Unidos seguiram um caminho diferente do Brasil, propondo-se a proteger um conjunto menor de direitos dos trabalhadores. Assim, conforme nos mostram Francisco e Ambros (s.d.), nos Estados Unidos há uma precarização do direito do trabalho, considerando que o referido país protege apenas 14 dos direitos previstos na Organização Internacional do Trabalho (OIT), enquanto o Brasil protege 84.

Porém, pode-se notar que a precarização do direito do trabalho não necessariamente se reflete em uma piora na qualidade de vida da classe trabalhadora. Segundo dados de 2024, o salário médio do americano no quarto trimestre do ano de 2023 foi de US\$ 4.949,00 (quatro mil novecentos e quarenta e nove dólares), que, sem considerar o câmbio, é US\$ 1.970,00 (mil novecentos e setenta dólares) acima da média salarial brasileira de 2023.

E quando consideramos o câmbio, podemos notar o poder de compra do trabalhador americano, pois, se pegarmos a maior baixa do dólar em 2023, registrada em 26 de julho, quando atingiu R\$ 4,72 (quatro reais e setenta e dois centavos) (Trevizan, 2023), o salário do americano ficaria em R\$ 23.359,28 (vinte e três mil trezentos e cinquenta e nove reais e vinte e oito centavos).

#### **2.4.2 O valor que o salário poderia ter se os encargos trabalhistas não existissem**

Já foi demonstrado que uma legislação extremamente protecionista pode prejudicar os trabalhadores de forma indireta, pois pode afetar a economia, causar desemprego e impedir o aumento da massa salarial. Porém, leis muito rígidas também têm efeitos negativos diretos sobre o trabalhador, já que os encargos trabalhistas acabam reduzindo a massa salarial do funcionário. Quanto mais encargos existem sobre o salário, menor será a renda mensal do trabalhador, considerando que o empregador precisa destinar parte da renda do trabalhador para pagar esses encargos posteriormente (De Oliveira et al., 2016).

Santos, Pancine e Borsari (2023) mostram que, ao contratar um funcionário, um empregador deve anotar todos os gastos que terá com aquele trabalhador, incluindo os encargos como FGTS, férias e 13º, além dos impostos. Para entender isso de forma simples, vamos imaginar que um funcionário trabalhe como operador de uma escavadeira articulada, prestando serviços a terceiros e cobrando por hora.

Agora, suponha que esse operador trabalhe 44 (quarenta e quatro) horas semanais e, juntamente com o equipamento, produza cerca de R\$ 88.000,00 (oitenta e oito mil reais) de renda bruta por mês. Considerando que o operador terá um mês de férias por ano e trabalhará 11 (onze) meses, ele produzirá aproximadamente R\$ 968.000,00 (novecentos e sessenta e oito mil reais) em renda bruta anual.

Suponha que o empregador, proprietário do maquinário, após retirar os custos do equipamento, como combustível e manutenção, teve um lucro de 30% (trinta por cento) e pretende pagar ao operador 10% (dez por cento) sobre o valor bruto, o que equivale a R\$ 96.800,00 (noventa e seis mil) por ano. Se o empregador dividir esse valor por 12 (doze), terá um salário de R\$ 8.066,66 (oito mil e sessenta e seis reais e sessenta e seis centavos), pagando assim pelos 11 (onze) meses trabalhados e um mês de férias.

No entanto, o empregador não deve fazer isso, pois se pagar um salário desse valor terá que acrescentar o 13º (décimo terceiro) mais 1/3 (um terço) constitucional de férias, FGTS, e assim terá que pagar bem mais que os R\$ 96.800,00 (noventa e seis mil e oitocentos reais) anuais.

Para escapar desse problema, conforme recomendam Santos, Pancine e Borsari (2023), o correto é que o empregador calcule todos os gastos com os encargos descritos anteriormente e, em seguida, subtraia o valor dos encargos do montante que pretende pagar ao funcionário. O que sobrar será o salário que pagará ao funcionário. Para os autores, se um empregador calcular que pode pagar um salário X para o funcionário, sem levar em consideração os custos dos encargos, pode não fechar a conta no final do ano.

Para compreender isso na prática, voltando ao nosso exemplo e imaginando que o empregador pretende gastar mensalmente o valor de R\$ 8.066,66 (oito mil e sessenta e seis reais e sessenta e seis centavos), porém esse não será o salário do trabalhador, conforme demonstrado na Tabela 01.

Tabela 1 - Gastos com os encargos trabalhista.

<b>n.</b>	<b>Descrição</b>	<b>Valor</b>
01	Provisão de 13º	R\$472,66
02	Provisão de 1/3 férias	R\$157,55
03	FGTS	R\$453,75
04	Provisão de FGTS sobre décimo terceiro e férias	R\$50,42
05	INSS	R\$1.134,37
06	Provisão de INSS sobre décimo terceiro e férias	R\$126,04
07	Custo total do funcionário	R\$8.066,66
08	Valor líquido para o funcionário	R\$5.671,87
09	Valor que o funcionário deixará de receber mês a mês com os encargos 01, 02, 03 e 04.	R\$1.134,38

Fonte: Tabela desenvolvida pelo próprio autor com base nos dados de Calculadora (2024).

Assim, pode-se notar que o gasto que o empregador terá com o funcionário é o mesmo, ou seja, R\$ 8.066,66 (oito mil sessenta e seis reais e sessenta e seis centavos) mensais. No entanto, o funcionário deixa de receber os valores correspondentes aos encargos do FGTS sobre o 13º (décimo terceiro) e as férias, além do 1/3 (um terço) de férias, o que diminui seu rendimento em R\$ 1.134,38 (mil cento e trinta e quatro reais e trinta e oito centavos). Vale salientar que os encargos 05 e 06 não são matéria de discussão do presente trabalho.

Para entendermos quais são os encargos que, na prática, reduz a renda do trabalhador, Santos, Pancine e Borsari (2023, p. 13) nos mostram:

Considerando o cumprimento de todos os valores fiscais a serem pagos e considerando todas as obrigações previstas em lei sobre o custo de um funcionário, vamos pensar em um exemplo de um funcionário com o salário de R\$ 1.000,00:

- Salário = R\$ 1.000,00;
- Vale-transporte = R\$ 138,00 (passagem a R\$ 4,50);
- Auxílio-alimentação = (Empresa pagará por 80% do valor);
- Fração de 13º (8,3%) = R\$ 83,00
- Fração de férias (11,11%) = R\$ 111,10;
- FGTS (8%) = R\$ 80,00;
- Fração do FGTS com 13º e férias (1,4%) = R\$ 14,00;
- INSS (20%) = R\$ 200,00;
- Fração do INSS com 13º e férias (4%) = R\$ 40,00.

Custo total do funcionário no exemplo: R\$ 1.666,10 sem incluir o auxílio-alimentação.

Por fim, analisaremos os impactos do FGTS, do 13º (décimo terceiro) e das férias, bem como do 1/3 (um terço) constitucional sobre as férias e do 13º (décimo terceiro) em relação ao salário mínimo no presente ano de 2024, que corresponde ao valor de R\$ 1.412,00 (mil quatrocentos e doze reais), conforme a Tabela 02.

Tabela 2 - Gastos com os encargos trabalhista em relação a um salário mínimo.

Descrição	Valor
Salário mínimo	R\$1.412,00
Provisão de 13º	R\$117,67
Provisão de 1/3 férias	R\$39,22

FGTS	R\$112,96
Provisão de FGTS sobre décimo terceiro e férias	R\$12,55
<hr/>	
Total que o funcionário deixou de ganhar mês a mês.	R\$282,40
Valor total sem os encargos	R\$1.694,40
Porcentagem acrescida sem os encargos	R\$16,66%

Fonte: Tabela desenvolvida pelo próprio autor com base nos dados de Calculadora (2024).

Assim, pode-se notar que, ao retirar os encargos previstos acima e repassá-los diretamente ao trabalhador como forma de salário, uma pessoa que recebe um salário mínimo poderia ter um acréscimo de 16,66% (dezesesseis vírgula sessenta e seis por cento) em seus rendimentos, ou R\$ 282,40 (duzentos e oitenta e dois reais e quarenta centavos).

Nesse sentido, com base em direitos trabalhistas de outros países que são economicamente mais desenvolvidos que o Brasil, pode-se defender a ideia de pôr fim ao FGTS, ao décimo terceiro, ao um terço constitucional sobre as férias e à fração do FGTS sobre o décimo terceiro e as férias. Removendo esses encargos que, na prática, são custeados pelo trabalhador e que tanto diminuem o rendimento da classe operária, poderíamos aumentar consideravelmente o valor auferido pelo proletariado brasileiro, aumentando assim seu poder de compra.

## 2.5 FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS COMO ALTERNATIVA

### 2.5.1 Flexisegurança como uma alternativa

Considerando a inegável hipossuficiência do trabalhador, o Estado deve, sim, proteger os direitos daquela que é a parte mais frágil da relação trabalhista. Dessa forma, o constituinte agiu de maneira precisa ao assegurar, em nossa Carta Magna, os princípios que garantem uma renda digna e o emprego ao trabalhador. No entanto, a forma como o Brasil protege esses direitos fundamentais está totalmente em desacordo com a realidade, visto que, através de leis burocráticas, o Estado apenas tenta exigir que o empregador garanta tais direitos.

Nesse sentido, o Brasil não pode continuar protegendo a renda e a empregabilidade com leis extremamente complexas, pois, além de não resolver o problema, pode piorá-lo. Assim, há a necessidade de mudanças que tragam mais flexibilidade às leis trabalhistas. Essa flexibilidade não precisa ser total, renunciando a todos os direitos dos trabalhadores e causando retrocessos; pode ser uma flexibilidade mais leve que mantenha a proteção ao trabalhador.

Conforme mostram Ferraz, Lopes e Villatore (2021), o Estado pode defender os direitos dos trabalhadores com leis burocráticas e não apenas com políticas afirmativas. Devemos partir de mudanças graduais e ir adaptando ao longo do tempo, para chegarmos a um ideal onde, ao regulamentar o trabalho, levemos em consideração vários fatores, incluindo o econômico, o que pode ser chamado de flexisegurança.

Com isso, a flexibilização das leis trabalhistas não precisa ser abrupta. Segundo Ferraz, Lopes e Villatore (2021), existe um modelo chamado flexisegurança que surgiu na Dinamarca em 1990, onde se leva em conta o Estado de Bem-Estar Social. Assim, o Estado tenta garantir a empregabilidade através de um equilíbrio entre os direitos dos trabalhadores, assegurando a manutenção do emprego, mas, ao mesmo tempo, garantindo uma boa competitividade das empresas em um mercado cada vez mais globalizado.

Com o modelo de flexisegurança, ao falar em flexibilidade das normas trabalhistas para aquecer a economia, como foi mostrado aqui, não é necessariamente preciso adotar uma postura radical e proteger apenas um ou dois direitos constitucionais do trabalhador. Por exemplo, os Estados Unidos da América tradicionalmente protegem muito mais o direito a um salário digno e ao pleno emprego. Segundo Ferraz, Lopes e Villatore (2021), cada país pode adotar sua flexisegurança da melhor forma, tendo em mente que, quanto maior a intervenção do Estado e o asseguramento do Estado de Bem-Estar Social, maiores serão os encargos que o governo terá que pagar para garantir benefícios, como o seguro-desemprego. Sempre lembrando que esses encargos reduzem os ganhos do trabalhador, retirando seu poder de compra.

O Brasil passou, recentemente, por uma pequena desregulamentação de suas leis trabalhistas com a reforma de 2017, através da Lei n. 13.647/2017. Segundo Farias (2020), a economia teve uma leve recuperação da grande crise de 2015, porém essa recuperação não foi muito acentuada devido aos efeitos da pandemia do

coronavírus. Para o autor, com o fechamento total do comércio, muitas empresas não resistiram, com cerca de 600.000 (seiscentos mil) micro e pequenas empresas indo à falência só no ano de 2020.

### **2.5.2 Mudanças reais**

Apesar de a flexisegurança ser uma alternativa, considerando os resultados encontrados nesta pesquisa, aqui se defende uma reforma profunda, onde é necessário encarar a realidade e entender que: 1° o Estado não é capaz de proteger a renda e a empregabilidade dos trabalhadores apenas com a positivação de direitos, mas sim cuidando da economia; 2° o excesso de regulamentação prejudica o próprio trabalhador de forma direta e indireta e 3° beneficiar o empresário ou a economia também significa beneficiar o próprio empregado.

É importante salientar que esta pesquisa não teve a intenção de defender a ideia de que, em momentos de crise, o Estado deve retirar direitos dos trabalhadores para beneficiar a economia, favorecendo, assim, empresários e empregadores. Ao contrário, defende-se o direito a uma renda digna e à empregabilidade. No entanto, tais direitos não podem ser protegidos simplesmente transferindo a responsabilidade para os empresários. Dessa forma, em momentos de crise, a proteção ao trabalhador, por meio da positivação de normas trabalhistas protecionistas e burocráticas, além de não ser eficaz, piora a situação da classe operária.

Defende-se também que, além de o Estado não conseguir proteger o trabalhador apenas com leis em momentos de crise, se tentar fazê-lo, pode acabar prejudicando ainda mais a situação da classe mais frágil. Isso é demonstrado no trabalho de Guriev, Michele e Biagio (2016), que mostram que, em uma crise econômica, se o Estado tentar proteger o salário do trabalhador, impedindo que este seja reduzido, teríamos um aumento no desemprego. Assim, o trabalhador passaria de um salário ruim para nenhum salário; nesse sentido, o Estado piora ainda mais a situação do trabalhador.

### **2.5.3 Os objetivos dos princípios aqui estudados não podem ser alcançados apenas com mera positivação legal**

A presente pesquisa compreendeu que, principalmente em momentos de crise, o direito a uma renda digna e ao emprego, não podem ser alcançados apenas com a mera positivação de tais direitos no ordenamento jurídico

No entanto, foi descoberto que, desde a crise econômica de 2014/2015, o desemprego e a precarização das relações trabalhistas aumentaram consideravelmente. Assim, os trabalhadores passaram a atuar de maneira cada vez mais informal e com salários menores, tendo que trabalhar uma carga horária maior para manter a renda (Krein, De Oliveira e Filgueiras, 2019).

Esse resultado foi bastante surpreendente, pois entre 2015 e 2017 não havia reforma. Assim, o Brasil estava protegendo os trabalhadores contra o desemprego e a precarização. Diante disso, como ocorreu a precarização e o desemprego? A resposta foi encontrada no trabalho de Guriev, Michele e Biagio (2016), onde ficou comprovado que, em mercados de trabalho regulamentados, onde o salário é protegido e não pode ser reduzido em momentos de crise econômica, há um aumento do desemprego. No entanto, em mercados de trabalho não regulamentados, onde se pode reduzir os salários, não há desemprego, pois os salários simplesmente são reduzidos, protegendo assim a relação de emprego.

Com esse resultado, pode-se concluir que, em momentos de crise econômica, os salários tendem a reduzir. Conseqüentemente, o trabalhador terá de trabalhar mais horas para manter a renda, o que traz a precarização da relação empregatícia. Agora, se o Estado tentar intervir e não permitir a redução salarial, isso gerará trabalho informal ou desemprego. Nesse sentido, temos dois cenários terríveis, sendo o pior deles o desemprego, onde o trabalhador fica sem auferir renda alguma, e o segundo cenário, que também não é bom, pois, com a informalidade, a relação trabalhista fica ainda mais precária.

Assim, a presente pesquisa chegou à hipótese de que, se a economia de um determinado país vai bem, a classe trabalhadora terá uma melhor condição de vida, independentemente do fato de o Estado ter leis trabalhistas muito protecionistas e burocráticas. No entanto, se a economia de um país está ruim, os trabalhadores perdem renda ou o emprego, resultando em uma piora na qualidade de vida, e isso ocorre mesmo que o Estado tenha leis que protejam tais direitos. Nesse sentido, a proteção ao trabalhador, meramente burocrática, com leis positivadas, é completamente inútil, principalmente em momentos de crise econômica.

No entanto, para demonstrar essa hipótese, era necessário responder se, no Brasil, a qualidade dos empregos está de fato ligada diretamente ao desempenho econômico. O que foi encontrado é que, conforme mostram Krein, De Oliveira e

Filgueiras (2019), a renda do trabalhador subiu de 2002 até 2014, despencando com a crise de 2014/2015.

Porém, não coincidentemente, Considera, Duarte Kelly e Trece (2023) nos mostram que o PIB brasileiro cresceu de 2001 até 2014 e, em seguida, caiu até 2016, ficando estagnado até 2021. Com esses dados, a hipótese de que a qualidade dos empregos está intimamente ligada à economia e não à proteção legal parece bastante verdadeira. Se considerarmos que não houve mudanças significativas na legislação trabalhista de 2002 até 2017, o cenário legal não oscilou. A única coisa que mudou foi a economia, sendo a mesma proteção que o trabalhador tinha de 2002 até 2014 mantida de 2015 até 2017. Mesmo assim, após a crise de 2014/2015, houve aumento do desemprego e da precarização das relações trabalhistas, acompanhando a crise econômica.

#### **2.5.4 Os trabalhadores também seriam beneficiados com desburocratização**

Krein, De Oliveira e Filgueiras (2019) mostram que o argumento de que uma reforma trabalhista robusta poderia melhorar a economia foi bastante utilizado pelos reformistas que apoiavam a Reforma de 2017 e que esse argumento é empregado desde a década de 1990. A tese de que a economia seria beneficiada tem alguns pilares; entre eles está a globalização: o mundo está cada vez mais globalizado e, assim, o Brasil precisaria ter uma lei trabalhista, no mínimo, mais parecida com a de países menos burocráticos e economicamente mais desenvolvidos.

A rotatividade é uma tese muito utilizada para demonstrar os benefícios que uma reforma trabalhista robusta teria sobre a economia. Essa tese foi brevemente abordada em nossa pesquisa no tópico 2.3.1, Rotatividade, onde foi descoberto que, conforme mostraram De Barros, Corseuil e Foquel (2001), a proteção contra o desemprego, por exemplo, em relação à manutenção da relação de trabalho, pode até ter um benefício a curto e médio prazo; no entanto, pode prejudicar as relações de longo prazo.

Então, ironicamente, toda a estrutura burocrática que o Brasil criou para proteger a relação de emprego, na verdade, tem um efeito contrário, pois, segundo os autores, o trabalhador é muito beneficiado quando se demite ou quando é demitido. Com relações trabalhistas mais curtas, tanto o trabalhador quanto o empregador não investem em capital humano, o que reduz a qualidade da mão de obra e tem um

impacto muito negativo na economia do país, com a perda de competitividade (De Barros; Corseuil; Foquel, 2001).

No entanto, apesar dessas hipóteses que mostram que poderia haver uma melhora na economia, como mencionado, não foram encontradas provas de que essa melhora seria capaz de mudar os rumos do país, tornando o Brasil um país de renda alta, por exemplo. Por esse motivo, esta pesquisa defende que, se houver uma melhora, será uma melhora mais realista, ou seja, bem pequena, pois devemos levar em conta os demais fatores políticos e econômicos.

Com esse entendimento, não pode ser defendida a ideia de que uma reforma robusta melhoraria a vida dos trabalhadores apenas por conta da melhora na economia; mas pode ser defendida a tese de que qualquer melhora, ainda que pequena, seria bem-vinda e provocaria uma melhora, ainda que tímida, na vida dos trabalhadores.

Apesar de não ser possível afirmar que haveria uma melhora na vida do trabalhador de forma indireta por conta de uma melhora na economia, nem se essa melhora seria significativa, os resultados encontrados permitem afirmar que, de forma direta, uma reforma robusta causaria uma grande melhora na vida dos trabalhadores.

Essa afirmação pode ser feita com os seguintes argumentos: em relação aos encargos trabalhistas, esta pesquisa chegou à conclusão de que, com exceção do FGTS, os encargos como o décimo terceiro salário e o adicional de um terço sobre férias não têm a menor justificativa para existir, pois todos esses valores poderiam ser acrescentados ao salário do funcionário, proporcionando um benefício imediato, em vez de serem postergados para um futuro desconhecido e incerto.

Vale salientar que a presente pesquisa também questiona a existência do FGTS e suas implicações. No entanto, como o FGTS é depositado em um fundo que tem finalidades sociais, isso abre brecha para discutirmos se o FGTS é bom ou ruim para a sociedade como um todo. Contudo, esta pesquisa tem por finalidade defender os direitos dos trabalhadores enquanto trabalhadores; por isso, aqui se defende o fim do FGTS, pois esse encargo também reduz os ganhos dos trabalhadores. Para ser mais específico, segundo o artigo 15 da Lei nº 8.036 (Brasil, 1990), o FGTS deve ser depositado no percentual de 8% (oito por cento); assim, podemos considerar esse percentual como o impacto sobre a renda do trabalhador.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O constituinte agiu corretamente ao incluir na nossa Magna Carta a garantia de proteção ao emprego e a uma renda digna, pois tais direitos são fundamentais para assegurar que o trabalhador possa garantir sua subsistência por conta própria.

No entanto, houve erros na forma de assegurar esses dois direitos. Existe uma tentativa de garantir a empregabilidade impondo grandes encargos ao empregador, com o objetivo de dificultar a rescisão do contrato de trabalho. Esse pensamento, porém, não considera que o custo das demissões impacta negativamente tanto a contratação quanto a renda do trabalhador.

Em relação à renda, tentar aumentá-la por meio de encargos não é uma boa estratégia. Diferentemente do salário, os encargos podem ser pagos em momentos futuros ou apenas ao término da relação empregatícia, o que gera insegurança para o trabalhador, que frequentemente precisa recorrer à justiça trabalhista para receber esses valores.

Se esses encargos fossem convertidos em salário, o trabalhador teria mais segurança e, ao final da relação de emprego, não haveria valores pendentes, pois estes já teriam sido pagos na forma de salário. Dessa forma, o Brasil provavelmente deixaria de liderar o ranking de ações trabalhistas.

O fato de muitos encargos serem quitados somente ao final da relação de trabalho leva o trabalhador a pedir demissão ou induzir sua demissão, o que torna a mão de obra muito rotativa e de baixa qualidade. Nem o trabalhador nem o empregador investem em qualificação, e o trabalhador não permanece tempo suficiente para aprimorar suas habilidades.

Portanto, em relação à renda, o melhor resultado para o trabalhador, o empregador e a economia seria eliminar os encargos e transformá-los em um bom salário. Quanto à empregabilidade, punir o empregador por demitir funcionários não é o caminho mais adequado, pois isso pode desestimular a contratação. Em momentos de crise econômica, essas punições se mostram ineficazes para manter o vínculo empregatício; o mais ideal seria, nesses momentos delicados, a flexibilização do salário.

## REFERÊNCIAS

- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 23 maio 2024.
- BRASIL. Decreto Nº 11.864, de 27 de dezembro de 2023, **Dispõe sobre o valor do salário mínimo a vigorar a partir de 1º de janeiro de 2024**. Brasília: Senado, 2024 Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato20232026/2023/decreto/D11864.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20232026/2023/decreto/D11864.htm) Acesso em: 25 maio 2024.
- BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre as relações de trabalho**. Diário Oficial [da] União, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 05 out. 2024.
- BRASIL. Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990. **Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e dá outras providências**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 maio 1990. Acesso em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8036consol.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm) Disponível em: 03 out. 2024.
- BENTOLILA, Samuel; CAHUC; Pierre; DOLADO, Juan J e LE BARBANCHON, Thomas. **Why have Spanish and French unemployment rates differed so much during the Great Recession?** VoxEU, 20 jan. 2011. Disponível em: <https://cepr.org/voxeu/columns/why-have-spanish-and-french-unemployment-rates-differed-so-much-during-great>. Acesso em: 07 set. 2024.
- BRASIL. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2023**. Justiça do Trabalho - Tribunal Superior do Trabalho. 2024. Disponível em: <https://tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral>. Acesso em: 10 set. 2024.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 08 outubro 2024.
- BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.
- CALCULADORA de Custo de Funcionário para a Empresa, Idinheiro. 2024. Disponível em: <https://www.idinheiro.com.br/calculadoras/calculadora-custo-defuncionario-para-empresa/> Acesso em: 25 maio 2024.
- CASAGRANDE, Cássia. **Brasil, campeão de ações trabalhistas: como se constrói uma falácia**. Ministério Público do Trabalho. Disponível em: <https://www.prt3.mpt.mp.br/2-uncategorised/745-brasil-campeao-de-aco-es-trabalhistas-como-se-constro-i-uma->



nks/5d804059458515fca16dfb00/Reforma-Trabalhista-no-Brasil-promessas-e-realidade.pdf Acesso em: 04 out. 2024

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 39th ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2023. E-book. p.21. ISBN 9786553627475. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553627475/>. Acesso em: 23 out. 2024.

PESQUISA nacional da Cesta Básica de Alimentos. Dieese, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Econômicos, 2024. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analisecestabasica/salarioMinimo.html> Acesso em: 25 maio 2024.

SANTOS, Leticia Miguel dos; PANCINE, Luiz Fernando; BORSARI, Juliana Marques. **O custo oculto da mão de obra e seu impacto financeiro: Natura Cosméticos SA**. 2023. São João de Boa Vista, SP. Disponível em: [http://ibict.unifeob.edu.br:8080/jspui/bitstream/prefix/5723/1/PI%20CC%20-%20Avalia%C3%A7%C3%A3o%20Empresarial%202%C2%BA\\_Trim\\_2023%20EQU IPE%2012.pdf](http://ibict.unifeob.edu.br:8080/jspui/bitstream/prefix/5723/1/PI%20CC%20-%20Avalia%C3%A7%C3%A3o%20Empresarial%202%C2%BA_Trim_2023%20EQU IPE%2012.pdf) Acesso em: 15 maio 2024.

SOUZA, Eduardo F. et al. **Fracionalidade das Férias e a (in) compatibilidade do ato com a sua Natureza Jurídica**. 2022. Disponível em: <http://repositorio.aee.edu.br/jspui/handle/aee/20159> Acesso em: 20 maio 2024.

SALÁRIO médio do trabalhador cresce e atinge R\$ 2.979, diz IBGE. R7, 2024. Disponível em: <https://noticias.r7.com/economia/salario-medio-do-trabalhador-cresce-eatinge-r-2979-ibge-31012024/> Acesso em: 25 maio 2024.

SALÁRIO mínimo Estados Unidos 2024: qual o custo de vida no país?. Nomad, 2024 Disponível em: <https://www.nomadglobal.com/conteudos/salario-minimo-estadosunidos#:~:text=No%20quarto%20trimestre%20de%202023,cerca%20de%20US%244.949%2C00> Acesso em: 25 maio 2024.

TREVISAN, Karina. **Após chegar a R\$ 5,45 em janeiro, dólar termina 2023 em queda de 8%, a R\$ 4,85**, InvestNews, 2023. Disponível em: <https://investnews.com.br/financas/apos-chegar-a-r-545-em-janeiro-dolar-termina-2023-em-queda-de-8-a-r-485/#:~:text=Finan%C3%A7as-,Ap%C3%B3s%20chegar%20a%20R%24%205%2C45%20em%20janeiro%2C%20d%C3%B3lar,o%20foco%20foi%20o%20Fed.&text=O%20d%C3%B3lar%20terminou%202023%20em%20queda%20sobre%20o%20real>. Acesso em: 25 maio 2024.

## ANEXO



**DISCENTE:** Ramsés Xavier da Silva

**CURSO:** Direito

**DATA DE ANÁLISE:** 07.11.2024

### RESULTADO DA ANÁLISE

#### Estatísticas

Suspeitas na Internet: **1,45%**

Percentual do texto com expressões localizadas na internet [▲](#)

Suspeitas confirmadas: **1,28%**

Confirmada existência dos trechos suspeitos nos endereços encontrados [▲](#)

Texto analisado: **93,99%**

*Percentual do texto efetivamente analisado (frases curtas, caracteres especiais, texto quebrado não são analisados).*

Sucesso da análise: **100%**

*Percentual das pesquisas com sucesso, indica a qualidade da análise, quanto maior, melhor.*

Analisado por Plagius - Detector de Plágio 2.9.4  
quinta-feira, 07 de novembro de 2024

### PARECER FINAL

Declaro para devidos fins, que o trabalho do discente RAMSÉS XAVIER DA SILVA n. de matrícula 46841, curso de Direito, foi aprovado na verificação de plágio, com porcentagem conferida em 1,45%. Devendo o aluno realizar as correções necessárias.

Assinado digitalmente por: ISABELLE DA SILVA SOUZA  
Razão: Responsável pelo documento  
Localização: UNIFAEMA - Ariqueme/RO  
O tempo: 08-11-2024 17:48:11

**ISABELLE DA SILVA SOUZA**  
**Bibliotecária CRB 1148/11**  
Biblioteca Central Júlio Bordignon  
Centro Universitário Faema – UNIFAEMA