



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO REGIONAL**

VANUSA VANIERE NUNES TEIXEIRA

**EMPREGO E LITIGIOSIDADE: IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NA
REGIÃO DE CAMPINA GRANDE-PB**

CAMPINA GRANDE-PB

2022

VANUSA VANIERE NUNES TEIXEIRA

**EMPREGO E LITIGIOSIDADE: IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NA
REGIÃO DE CAMPINA GRANDE-PB**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Regional.

Linha de pesquisa: Estado, Planejamento, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional.

Orientador: Prof. Dr. José Luciano Albino Barbosa

CAMPINA GRANDE-PB

2022

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

T266e Teixeira, Vanusa Vaniere Nunes.
Emprego e litigiosidade [manuscrito] : impactos da reforma trabalhista na região de Campina Grande-PB / Vanusa Vaniere Nunes Teixeira. - 2022.
108 p. : il. colorido.

Digitado.

Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Regional) - Universidade Estadual da Paraíba, Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa, 2022.

"Orientação : Prof. Dr. José Luciano Albino Barbosa ,
COORDENAÇÃO DO CURSO DE SOCIOLOGIA - CEDUC."

1. Reforma trabalhista. 2. Direitos sociais. 3. Precarização do trabalho. I. Título

21. ed. CDD 331.117

VANUSA VANIERE NUNES TEIXEIRA

EMPREGO E LITIGIOSIDADE: IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NA
REGIÃO DE CAMPINA GRANDE-PB

Dissertação submetida ao exame de qualificação do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), como requisito à obtenção do título de Mestra em Desenvolvimento Regional.

Linha de pesquisa: Estado, Planejamento, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional.

Aprovada em: 16/09/2022.

BANCA EXAMINADORA



Prof. Dr. José Luciano Albino Barbosa (Orientador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Dr. Leonardo de Araújo e Mota

Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Francisco de Assis

Barbosa Junior:1012828

Assinado de forma digital por

Francisco de Assis Barbosa

Junior:1012828

Dados: 2022.09.30 07:18:29 -03'00'

Prof. Dr. Francisco de Assis Barbosa Júnior

Universidade do Minho (PT)

DEDICATÓRIA

A todos os trabalhadores brasileiros que dedicam suas vidas ao labor, sonhando em proporcionar melhores condições de vida às suas famílias, e aos servidores e magistrados que compõem a Justiça do Trabalho do Brasil, por tornarem efetivos os direitos sociais em prol da dignidade da classe trabalhadora.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pelas infinitas graças derramadas diuturnamente em minha vida e por me dar razões para viver, sonhar e seguir.

À Virgem Maria, por interceder por mim junto ao seu Filho amado, acolhendome em seu colo protetor.

À minha mãe, Inalda Nunes (*in memoriam*), por ter despertado em mim, desde muito cedo, a autonomia e a coragem para lutar pelos meus sonhos. Meu grande exemplo de força e determinação.

Ao meu esposo e companheiro de vida, Philippe Vilar, por enxergar o melhor de mim, reavivar a minha fé e me instigar a ir sempre mais longe.

Às minhas filhas, Manuela e Maria Clara, por me inspirarem a me reinventar e a buscar sempre a minha melhor versão.

Ao meu orientador, professor doutor Luciano Albino, por todos os ensinamentos repassados com gentileza, humildade e paciência.

Aos professores e colegas do programa por terem sido sensíveis ao cenário de pandemia vivido e por permitirem que se formasse uma verdadeira rede de apoio e ajuda mútua durante todo o percurso do Mestrado, em especial à minha amiga Ana Almeida, que, de braços dados comigo, não me deixou desistir.

RESUMO

A Reforma Trabalhista brasileira, aprovada em 2017 sob as promessas de modernizar as relações de trabalho, gerar emprego e renda e reduzir a litigiosidade, em um contexto político sintonizado com o capitalismo contemporâneo, acarretou mudanças profundas na legislação trabalhista do país, flexibilizando as normas de proteção do trabalho, atingindo diretamente a parcela mais pobre da sociedade, sobretudo a população dos estados do Nordeste, região historicamente afetada pelo fenômeno da seca, dos quais a Paraíba é um dos mais atingidos, que além de registrar um dos piores resultados no Produto Interno Bruto (PIB) do país, caracteriza-se pela baixa qualificação e remuneração dos trabalhadores e elevada informalidade nas relações de trabalho. Este estudo pretende analisar as repercussões mais expressivas da Reforma Trabalhista no mercado de trabalho e litigiosidade da região de Campina Grande, tomando por base o período compreendido entre os anos de 2015 e 2019. Desenvolveu-se uma investigação na base de dados do sistema Hórus do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 13ª Região (Paraíba), de natureza quantitativa, das demandas judiciais propostas no período da pesquisa, levando em consideração o quantitativo das ações, o caráter dos pedidos e o volume financeiro das demandas propostas com base no valor das ações e das condenações no período. As evidências iniciais do estudo indicam que, embora tenha havido uma significativa redução na quantidade de processos, a Reforma mitigou direitos dos trabalhadores, promoveu maior precarização do trabalho, aumentou a informalidade e não gerou novos empregos.

Palavras-chave: reforma trabalhista; direitos sociais; precarização do trabalho.

ABSTRACT

The Brazilian Labor Reform, approved in 2017 under the promises of modernizing labor relations, generating employment and income and reducing litigation, in a political context attuned to contemporary capitalism, led to profound changes in the country's labor legislation, easing labor protection standards, directly reaching the poorest portion of society, especially the population of the northeastern states, region historically affected by the drought phenomenon, of which Paraíba is one of the most affected, which in addition to recording one of the worst results in the "Produto Interno Bruto (PIB)" of the country, is characterized by low qualification and remuneration of workers and high informality in relations of work. This study aims to analyze the most expressive repercussions of the Labor Reform on the employability and litigation of the Campina Grande region, based on the period between 2015 and 2019. An investigation was carried out in the database of the Horus system of the Regional Labor Court (TRT) of the 13th Region (Paraíba), of a quantitative nature, of the lawsuits proposed during the research period, considering the quantitative of the actions, the character of the requests and the financial volume of the proposed demands based on the value of the actions and convictions in the period. The initial evidence of the study indicates that, although there was a significant reduction in the number of processes, the Reform mitigated workers' rights, promoted greater precarious work, increased informality and did not generate new jobs.

Keywords: labor reform; social rights; precarious work.

LISTA DE FIGURAS

Figura 01 – Dados estatísticos do TST (1)	63
Figura 02 - Dados estatísticos do TST (2)	63
Figura 03 - Tela Inicial do Sistema Hórus	64
Figura 04 - Tela da Gestão de Primeiro Grau do Sistema Hórus, que compreende a jurisdição das Varas do Trabalho.....	65
Figura 05 – Vagas com carteira assinada criadas no Brasil ano a ano.....	69
Figura 06 – CAGED – Série Histórica de Postos de Trabalho no Brasil – Admissões e Desligamentos.....	70
Figura 07 – Taxa de desocupação no Brasil – Jan a Mar 2012 e Jan a Mar 2022.....	72
Figura 08 – Pessoal ocupado no Brasil– Formal e Informal	73
Figura 09 – Taxa de Desocupação no Brasil	75
Figura 10 – Taxa de Informalidade no Brasil.....	76
Figura 11 – Varas Trabalhistas do Estado da Paraíba.....	91

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01 – Média ponderada anual da taxa de desemprego no Brasil.....	71
Gráfico 02 – Média ponderada da ocupação formal no Município de Campina Grande	78
Gráfico 03 – Média ponderada da ocupação informal no Município de Campina Grande	79
Gráfico 04 – Média ponderada da taxa de desemprego no Município de Campina Grande	79
Gráfico 05 - Números (em milhões) de processos novos nas Varas do Trabalho (1ª instância) de todos os Tribunais Regionais do Brasil	82
Gráfico 06 - Evolução histórica dos processos distribuídos nas Varas do Trabalho de todo o país.....	82
Gráfico 07 - Números de processos novos nas Varas de Trabalho do TRT13 (1ª instância).....	83
Gráfico 08 - Evolução histórica dos processos nas Varas do Trabalho do TRT13.....	83
Gráfico 09 - Números de processos novos nas Varas de Trabalho de Campina Grande no período de 2016 a 2019	84
Gráfico 10 - Novos processos por dano moral na 1ª instância (dados nacionais) no período de 2016 a 2019.	86
Gráfico 11 – Novos processos por dano moral nas Varas de Trabalho de Campina Grande no período de 2016 a 2019	86
Gráfico 12 – Novos processos por assédio moral nas Varas de Trabalho de Campina Grande no período de 2016 a 2019	87
Gráfico 13 – Novos processos com pedido de insalubridade nas Varas de Trabalho de Campina Grande no período de 2016 a 2019	88
Gráfico 14 – Dados dos valores arrecadados no TRT13 a título de custas judiciais em reais	92
Gráfico 15 – Evolução dos valores arrecadados a título de custas judiciais	92
Gráfico 16 – Valores arrecadados a título de Contribuição Previdenciária no TRT13.....	93
Gráfico 17 – Valores arrecadados a título de Contribuição Previdenciária nas Varas do Trabalho de Campina Grande	94
Gráfico 18 – Valores arrecadados a título de imposto de renda pelo TRT13.....	95
Gráfico 19 – Valores arrecadados a título de imposto de renda pelas Varas do Trabalho de Campina Grande	95

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
BM	Banco Mundial
BNB	Banco do Nordeste do Brasil
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNI	Confederação Nacional da Indústria
CTN	Código Tributário Nacional
CUT	Central Única dos Trabalhadores
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
FIESP	Federação das Indústrias do Estado de São Paulo
FMI	Fundo Monetário Internacional
GTDN	Grupo de Trabalho para o Desenvolvimento do Nordeste
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
JT	Justiça do Trabalho
MP	Medida Provisória
MTIC	Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMC	Organização Mundial do Comércio
PBF	Programa Bolsa Família
PDV	Plano de Demissão Voluntária
PIB	Produto Interno Bruto
PL	Projeto de Lei
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PSDB	Partido da Social Democracia Brasileira
PT	Partido dos Trabalhadores
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
RGPS	Regime Geral da Previdência Social
STF	Supremo Tribunal Federal

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

SUDENE	Superintendência de Desenvolvimento do Nordeste
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
2	ANÁLISE HISTÓRICA DO SURGIMENTO DOS DIREITOS TRABALHISTAS E OS INTERESSES ENVOLVIDOS NA DESREGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO	16
2.1	Evolução Social do Direito do Trabalho	16
2.2	Precarização do Trabalho no Capitalismo Contemporâneo	23
2.3	A Agenda Global de Reformas Neoliberais	29
2.4	As Relações Políticas, Sociais e de Trabalho no Nordeste	34
3	A REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL: CONTEXTO POLÍTICO E SOCIAL DE SUA APROVAÇÃO E ASPECTOS JURÍDICOS DA LEI	42
3.1	Análise Sistemática da Lei Nº 13.467/2017	42
3.2	Principais Alterações Legislativas e suas Implicações Sociais e Jurídicas	45
4	FERRAMENTAS DE PESQUISA DO JUDICIÁRIO TRABALHISTA	58
4.1	Campina Grande como Cidade e como Jurisdição	59
4.2	Dados Governamentais e Judiciais	62
4.3	Construção das Análises	66
5	IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO EMPREGO E NAS DEMANDAS JUDICIAIS	68
5.1	Desemprego e Informalidade	68
5.2	Obstáculos ao Acesso à Justiça	80
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	97
	REFERÊNCIAS	102

1 INTRODUÇÃO

A história da proteção social e trabalhista é narrada a partir dos movimentos organizados pelos trabalhadores para o enfrentamento da exploração desumana e constante promovida livremente pelos adquirentes da força de trabalho desses indivíduos, sem a intervenção do poder público, na forma de jornadas de até 16 horas de trabalho, inclusive para mulheres e crianças, trabalho pesado e insalubre e remunerações insuficientes para assegurar a sobrevivência.

Esses movimentos fortaleceram-se e acumularam conquistas quando passaram a contar com a participação dos sindicatos na organização da resistência, atrelando a fixação dos salários aos lucros obtidos pelas organizações e orquestrando as paralisações em protesto e como instrumento de pressão para o atendimento das reivindicações, entre outras ações, como prover a manutenção dos desempregados e dos impedidos, por qualquer motivo, de trabalhar.

Premido pela atuação organizada dos trabalhadores contra o sistema industrial de trabalho então vigente na busca de melhoria das condições de trabalho e da qualidade de vida, em perene conflito com as iniciativas das organizações pensadas para neutralizar a resistência operária, reduzir os custos e aumentar a produtividade, traduzidas, por exemplo, nos modelos taylorista e fordista de gerenciamento da produção, o Estado passou a interferir nas relações laborais por meio da concessão de alguns dos direitos reclamados, oportunizando o surgimento da regulamentação jurídica da proteção do trabalhador.

No entanto, em seu caminhar rumo à contemporaneidade, a história também registra um movimento, no cenário mundial, tendente a ajustar essas normas laborais tão duramente conquistadas às exigências do capitalismo contemporâneo, marcado pela intensificação dos processos da globalização e da reestruturação produtiva para a consolidação da hegemonia do neoliberalismo.

No Brasil, essa tendência culminou na demolição de um século e meio de conquistas da legislação protetiva do trabalhador, que se viu arremessado de volta a uma realidade de exploração ainda mais desumana, porquanto aprovada às pressas pelo Parlamento, órgão maior do Poder Legislativo Federal, na forma da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (BRASIL, 2017a), conhecida por Reforma Trabalhista.

A Reforma Trabalhista brasileira, aprovada sem o indispensável debate democrático que deveria ter precedido sua elaboração, promoveu reformas profundas

na legislação do trabalho, sob o fundamento de que resultaria em melhorias de natureza econômica, contribuindo com a desburocratização necessária à geração de emprego e renda para o país, além de reduzir a litigiosidade (BRAGHINI, 2017; KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRAS, 2019).

Nesse cenário de desmonte dos direitos trabalhistas, duas consequências já podem ser evidenciadas no mundo do trabalho: a intensificação da precarização do trabalho, com o aumento do contingente de trabalhadores desempregados ou atuando na informalidade, por conta própria ou em empregos para os quais foram contratados a tempo parcial, ou de forma temporária ou terceirizada; e o aumento da condição de hipossuficiência do trabalhador na relação com o empregador, com a aprovação da prevalência do negociado entre as partes sobre as determinações legais, condição agravada pelo cerceamento do direito constitucional ao acesso à justiça desse trabalhador resultante de um conjunto de alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (BRASIL, 1943), que envolvem desde o enfraquecimento dos sindicatos, com o fim da contribuição sindical obrigatória, até a cobrança de honorários sucumbenciais e as alterações dos critérios de enquadramento do trabalhador como beneficiário da justiça gratuita.

Considerando-se, com base nessas evidências, que a reforma atinge diretamente a parcela mais pobre da sociedade e os impactos intensificam-se ao se pensar na população dos estados do Nordeste do Brasil, que historicamente sofrem com o baixo crescimento econômico, a forte concentração de renda, a elevada pobreza e enfrentam há mais de um século o fenômeno da seca, e que a Paraíba, além de registrar um dos piores resultados no Produto Interno Bruto (PIB) do país, é um dos estados mais atingidos pelas secas e no qual predominam, nas relações de trabalho, baixa qualificação e remuneração dos trabalhadores e elevada informalidade, indaga-se: Quais os principais impactos da Reforma Trabalhista no emprego e na litigiosidade da região de Campina Grande?

Esta pesquisa tem como objetivo geral analisar as repercussões mais expressivas da Reforma Trabalhista no emprego e litigiosidade da região de Campina Grande. Como objetivos específicos pretende verificar a evolução do emprego formal, do desemprego e da informalidade nos dois anos que antecederam a aprovação da Reforma Trabalhista e nos dois anos que sucederam essa aprovação; levantar o número de ações trabalhistas propostas no período da pesquisa; identificar as tendências de aumento e diminuição da litigiosidade no âmbito da Justiça do Trabalho

a partir dos principais títulos demandados nas ações propostas no período da pesquisa; e analisar o volume financeiro das arrecadações a título de previdência social, custas e imposto de renda pelo TRT13, além de dados relativos a sua estrutura judiciária.

A temática escolhida interessa e atinge a maior parte dos trabalhadores brasileiros e apoia-se na importância que se credita à existência de um ordenamento jurídico que assegure os direitos sociais aos trabalhadores e que estabeleça limites ao poderio econômico, considerando que a redução da proteção laboral e o aumento da instabilidade no emprego têm sido historicamente utilizados pelas empresas para ampliar a exploração e o controle sobre os trabalhadores e enfraquecer suas entidades de representação.

Assim, a pesquisa tenta ir além do senso comum, difundido pelos apoiadores da Reforma Trabalhista e introjetado por uma parcela significativa da sociedade, de que o mau desempenho econômico do mercado de trabalho estava atrelado à inadequação das normas e instituições que regulam a contratação e de que a flexibilização das normas trabalhistas implicaria aumento significativo nos índices de emprego do país. Busca-se, portanto, encontrar evidências que estabeleçam nexos causais entre o emprego e o Direito do Trabalho e que apontem para os reais impactos da Reforma Trabalhista nas relações de trabalho da região de Campina Grande.

Para a realização desta investigação, será desenvolvido um estudo de cunho exploratório e descritivo, de natureza quantitativa, viabilizado por meio das pesquisas bibliográfica e documental, respectivamente em livros, revistas, publicações em periódicos e artigos científicos, além de portais digitais e *websites*, e na Lei nº 13.467/2017, nos dados da estatística do TST e no Sistema Hórus do TRT13.

A dissertação se estrutura em cinco partes. A primeira se dedica à introdução e a uma visão geral do percurso metodológico da pesquisa. A segunda parte, distribuída em dois capítulos, é dedicada a uma análise histórica do surgimento e da evolução do Direito do Trabalho no contexto mundial, brasileiro e nordestino e a uma investigação bibliográfica do contexto econômico, político e social de aprovação da reforma trabalhista no Brasil e dos aspectos jurídicos da lei. A terceira parte trata da metodologia e nela se delimita a justificativa e se faz um recorte temático, considerando o tempo e o espaço, além de se desenhar o estudo, definindo sua abordagem e os procedimentos de coleta e análise dos dados. A quarta parte, distribuída em dois tópicos, configura a abordagem analítica e discussão da pesquisa

por meio do estudo e análise dos dados obtidos nos sítios oficiais do Governo, quanto ao emprego, e na base de dados do TST e no sistema Hórus do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (Paraíba) quanto à litigiosidade. Por fim, a quinta parte dedica-se às considerações finais.

2 ANÁLISE HISTÓRICA DO SURGIMENTO DOS DIREITOS TRABALHISTAS E OS INTERESSES ENVOLVIDOS NA DESREGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

A compreensão do contexto político e social que culminou na aprovação da ampla reforma da legislação trabalhista efetivada no Brasil por meio da Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a), requer o entendimento prévio das circunstâncias históricas que pavimentaram o caminho percorrido pelos trabalhadores na construção do Direito do Trabalho e as reais motivações das grandes empresas, de cunho eminentemente econômico, que fundamentam o movimento, no cenário mundial, tendente a ajustar as normas trabalhistas às exigências do capitalismo contemporâneo, marcado pela intensificação dos processos da globalização e da reestruturação produtiva para a consolidação da hegemonia do neoliberalismo.

Ante tais considerações, neste tópico propõe-se inicialmente o estudo do contexto histórico do surgimento e da evolução social das relações de trabalho e do Direito do Trabalho no mundo e no Brasil, com foco no modo de produção do capitalismo contemporâneo, que tem como uma de suas principais características a precarização do trabalho. Em seguida aborda-se a agenda política neoliberal e sua relação com as reformas legislativas em todo o mundo. Por fim, analisam-se as características e desafios do trabalho no Nordeste brasileiro, cuja importância repercute na estrutura econômica e social contemporânea da região, destacando a nova dinâmica política iniciada no ano de 2003 e rompida após o ano de 2014.

2.1 Evolução Social do Direito do Trabalho

O trabalho é tão antigo quanto à existência das pessoas neste planeta. Sua origem remonta à Pré-História, quando os indivíduos, por questões de sobrevivência, utilizavam suas próprias mãos para se alimentar e se proteger. Desde então tem se manifestado em formatos diferenciados em locais e etapas distintas da história da sociedade, abrangendo desde o trabalho realizado em regime de escravidão, passando pelo prestado sob o sistema de servidão, o desenvolvido no âmbito das corporações de ofício e finalmente o trabalho assalariado, característico da Revolução Industrial, quando surge o Direito Laboral (REIS, 2020).

O Direito do Trabalho tem natureza protetiva e surgiu com o escopo de assegurar melhores condições de trabalho ao empregado, assim considerado aquele

indivíduo que presta serviços ao empregador com vínculo empregatício, objeto de estudo dessa disciplina. A inserção do empregado no sistema produtivo apenas se deu com a Revolução Industrial do século XVIII, verificada principalmente na Inglaterra (BRAGHINI, 2017).

A prática de usar mão de obra escrava é comum na história da humanidade, provida inicialmente por meio das guerras por territórios travadas entre os povos, nas quais os conquistadores submetiam os vencidos a trabalhar sem remuneração e sob quaisquer condições, e depois pelo tráfico de negros do continente africano. No regime escravagista, o escravo não dispunha de qualquer tipo de liberdade, era totalmente submisso ao seu senhor, de quem era propriedade. Era apenas mais um objeto ou “coisa”, razão pela qual não era considerado sujeito de direitos.

Na Idade Média instala-se o trabalho realizado em regime de servidão, no qual camponeses pobres, escravos refugiados ou libertos e cidadãos livres, mas desprovidos de recursos, em busca de sobrevivência, disponibilizam sua força de trabalho aos proprietários de terra (senhores feudais) em troca de um percentual vil do eventual resultado da produção (BRAGHINI, 2017).

De acordo com Reis (2020), na servidão o trabalhador pouco a pouco se pessoaliza, vai deixando de ser considerado coisa e vai adquirindo prerrogativas civis, todavia em caráter bastante limitado. O autor complementa que na mesma época surgiram também as corporações de ofício, organizações cujas atividades profissionais eram regulamentadas por normas próprias, mas que no fundo não passavam de uma forma mais amena de escravidão.

Com a deflagração em 1789 da Revolução Francesa, movimento histórico e cultural com suporte teórico nas lições de Adam Smith e que tinha por fundamento a autonomia da vontade e a não intervenção do Estado nas relações privadas, a escravidão foi combatida e considerada indigna, vindo a ser abolida (BRAGHINI, 2017). As corporações de ofício também foram consideradas incompatíveis com os ideais de liberdade do homem defendidos pela Revolução Francesa, segundo os quais não deveria haver intermediários entre os indivíduos e o Estado (REIS, 2020).

Nesse contexto, o trabalho parcialmente livre realizado pelos artesãos nas corporações de ofício, com ferramentas e matérias-primas próprias e sob a supervisão de um mestre-artesão, começou a sofrer alterações, impostas pelo liberalismo econômico sob a justificativa da necessidade de aumento da produção para suprir as demandas dos mercados nascentes da expansão marítimo-comercial. Surge a

manufatura, caracterizada pela divisão do trabalho, especialização do operário, adoção das linhas de montagem na produção ou aplicação industrial da força artificial provinda das máquinas (BRAGHINI, 2017), própria do fordismo. Esse cenário permitiu um aumento considerável na produtividade das fábricas de manufaturados, crias da Revolução Industrial, aumento potencializado com a incorporação da produção em massa desenvolvida por Henry Ford e posteriormente aprimorado pelo modelo de produção japonês, o toyotismo.

O fordismo, modelo de produção industrial criado em 1914 pelo norte-americano Henry Ford com o objetivo de sistematizar a produção em massa, consolidou a indústria nos países de capitalismo avançado, acarretou inúmeras vantagens para os donos das grandes empresas, implicando, entretanto, a realização de trabalho repetitivo, desgastante e pouco remunerado para os trabalhadores (ANTUNES, 2006).

Para Harvey (1992), o fordismo manteve-se forte até 1973, porém a aguda recessão iniciada nesse ano impôs a necessidade de reorganização do processo produtivo para evitar a acumulação de estoques decorrente da superprodução em massa. Inicia-se a transição para um novo modelo de produção no âmbito do processo de acumulação de capital, fundada na flexibilização dos processos de trabalho e na fabricação de quantidades reduzidas de mercadorias, em oposição direta aos rígidos controles do fordismo, que possibilita à indústria se adaptar mais facilmente às transformações aceleradas dos padrões de consumo de um mercado formado por públicos cada vez mais exigentes e com necessidades específicas, que o autor chama de “acumulação flexível”.

A acumulação flexível, como forma própria do capitalismo, busca o crescimento apoiado na exploração do trabalho vivo e na utilização da tecnologia para a automação da produção, visando ao aumento da produtividade e redução gradativa da intervenção do trabalho vivo no processo, com as seguintes consequências no mundo do trabalho: altos níveis de desemprego estrutural, movimento sindical enfraquecido e individualismo exacerbado (HARVEY, 1992).

O toyotismo ou modelo japonês também surgiu como resposta à crise do fordismo e propôs um modelo de produção focado na necessidade do mercado. Criado pelo engenheiro da fabricante de veículos Toyota *Taiichi Ohno*, tinha como lema produzir somente o necessário no menor tempo, objetivo cujo alcance exigia que o trabalhador operasse simultaneamente várias máquinas e que a empresa

respondesse à crise financeira aumentando a produção sem aumentar o número de trabalhadores (ANTUNES, 2006). As consequências do toyotismo para o mundo do trabalho, na visão de Antunes, foram a flexibilização dos direitos dos trabalhadores, que possibilitava o aumento da força de trabalho em períodos de maiores demandas por meio de autorização de horas extras, contratação de trabalhadores temporários, estranhamento e o enfraquecimento sindical.

Braghini (2017) nos diz que foi esse período de transição, entre a sociedade artesanal e a industrial, que serviu de base econômica, política, jurídica e social para o surgimento do próprio Direito do Trabalho. Segundo o autor, o aspecto econômico decorria da própria Revolução Industrial, vez que o maquinismo exigia um grande contingente de trabalhadores livres e assalariados. No campo político ascendia o liberalismo econômico, que defendia a liberdade contratual entre as partes, sem a intervenção do Estado, o que favorecia a submissão do trabalhador a condições de trabalho degradantes. E, do ponto de vista jurídico, o Direito vigente à época tinha por base o Código de Napoleão de 1804, que pregava a autonomia de vontade.

Como refere Delgado (2014), as relações sociais da época tinham por fundamento o Direito Civil, de formação liberal-individualista, de modo que todas as questões surgidas no interior da relação de emprego eram reduzidas a questões típicas do contrato bilateral e, por isso, não promoviam uma resposta jurídica adequada às aspirações dos trabalhadores da época.

Para Braghini (2017), o conceito de sociedade industrial, portanto, confunde-se com a própria origem do Direito do Trabalho, como forma de reação à realidade vivenciada no início da Revolução Industrial do século XVIII. Os trabalhadores na sociedade industrial, que abrangiam também as mulheres e as crianças, eram submetidos a condições de trabalho degradantes, com jornadas extenuantes e salários aviltantes, contrariando os valores defendidos pela Revolução Francesa. Essa realidade passa a exigir uma intervenção gradual do Estado nas relações sociais, na tentativa de limitar a liberdade das partes no âmbito do contrato de trabalho, o que vem a permitir a construção da teoria da hipossuficiência do trabalhador subordinado.

De acordo com Reis (2020), os ideais iluministas do século XVIII influenciaram no reconhecimento do trabalho como essencial para a economia e para o progresso humano. O autor reforça a importância do Tratado de Versalhes, firmado em 28 de julho de 1919, que tornou efetiva a universalização dos preceitos de proteção ao

trabalho ao prever a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), com sede em Genebra, na Suíça, responsável por estabelecer as normas de proteção para as relações entre trabalhadores e empregadores no âmbito internacional e tendo por um de seus princípios a determinação de que o trabalho não é uma mercadoria. Outros diplomas normativos também foram historicamente importantes para o fortalecimento da ideia de um Direito do Trabalho.

Em 10 de dezembro de 1948 foi publicada a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH); em 4 de novembro de 1950 foi lavrada, em Roma, a Convenção para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais; em 18 de outubro de 1961, a Carta dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores ou Carta Social Europeia, aberta à assinatura em Turim, inscreveu entre seus princípios regentes o direito assegurado a todas as pessoas de um trabalho livre; também a Convenção Americana de Direitos Humanos ou Pacto de São José da Costa Rica, de 22 de novembro de 1969, em seu artigo 6 proibiu a escravidão e a servidão, bem como a realização de trabalhos forçados ou obrigatórios (REIS, 2020).

Reis (2020) argumenta que, com a valorização do trabalho humano, surgiram conflitos entre o capital e o trabalho em todo o mundo e, para dirimir tais conflitos, foram criados tribunais especializados, que deram origem à Justiça do Trabalho. Os primeiros tribunais do trabalho foram criados por Napoleão na França, Alemanha e Bélgica, depois outros países seguiram o exemplo, tais como Inglaterra e Espanha.

Os direitos sociais também tiveram sua origem no período da industrialização da Inglaterra (século XIX), ao se perceber a necessidade do Estado de garantir o bem-estar da população menos protegida por meio de políticas ou programas de proteção social (MARSHALL, 1967).

Do mesmo modo, o período pós-Segunda Guerra Mundial destacou-se por propiciar grandes conquistas sociais, emergindo nos países de capitalismo desenvolvido o Estado de Bem-Estar Social (*Welfare State*). Nesse modelo de organização estatal, o Estado é responsável por promover medidas de política social e econômica que propiciem, por exemplo, a segurança no mercado de trabalho (garantia de salários, de postos e condições de trabalho e representação dos interesses do trabalho), garantia de renda (seguro-desemprego, auxílio-família, auxílio-doença), proteção contra riscos da vida social (saúde, habitação e educação) e pleno emprego.

Quanto ao trabalho em si, podemos destacar quatro evoluções, segundo Moreira (2016 *apud* Barbosa Junior, 2021):

- a) O trabalho 1.0, ligado ao nascimento da sociedade industrial;
- b) O trabalho 2.0, com origem no Século XX e vinculado ao surgimento da produção em massa e do Estado social;
- c) O trabalho 3.0, iniciado na década de 1970 e relacionado ao processo de globalização e desenvolvimento das tecnologias de informação;
- d) O trabalho 4.0, evidenciado na atualidade após a eclosão da digitalização e que tem características flexíveis e interconectadas.

No Brasil, a organização proletária tem sua formação no período colonial, no seio das relações escravagistas, que perduraram por séculos e somente foram abolidas em 13 de maio de 1888 com a publicação da Lei Áurea – Lei nº 3.353, de 13 de maio de 1888, considerada a lei trabalhista de maior importância do ordenamento jurídico brasileiro. Posteriormente, com a Constituição Política do Império do Brasil (de 25 de março de 1824), foram abolidas as Corporações de Ofício, para que houvesse liberdade no exercício das profissões (REIS, 2020).

Segundo pesquisas do Tribunal Superior do Trabalho (TST), as primeiras legislações nacionais que versaram sobre as relações de trabalho de que se tem conhecimento datam de 1830, como a Lei de Locação de Serviços - Lei de 13 de setembro de 1830, que regulava o contrato de prestação de serviços exercidos por brasileiros ou estrangeiros durante o período imperial e o Código Comercial de 1850 - Lei nº 556, de 25 de junho de 1850, uma das primeiras legislações brasileiras a tratar de direitos trabalhistas a exemplo de aviso prévio, indenização, salário durante o afastamento por acidente de trabalho, dentre outros (BRASIL, 2021).

No final do século XIX, deu-se início ao processo de industrialização no país com o surgimento das primeiras indústrias, as quais utilizavam, em grande parte, mão de obra formada por mulheres e crianças. Devido à crescente introdução de crianças nas fábricas, expostas às péssimas condições de trabalho e ao risco constante de acidentes, o presidente Marechal Deodoro da Fonseca assinou, em 17 de janeiro de 1891, o Decreto nº 1.313, regulamentando o trabalho dos menores de 18 anos. O *Welfare State* só surge no país no início dos anos 1920, em um contexto de economia agrário-exportadora, tendo por principal função controlar o movimento dos trabalhadores e por principais características o caráter conservador e autoritário.

A partir da década de 1930, todavia, o trabalho assalariado foi regulamentado e diversas leis trabalhistas foram editadas no intuito de propiciar a integração da economia nacional. O país, sob o comando do presidente Getúlio Vargas, conheceu um plano econômico inédito, que abrangia a exploração das mais diversas fontes de riqueza nacional em um modelo que combinava o estatismo com o privatismo, indicando que, mesmo tendo favorecido a iniciativa privada, o Estado mantinha o controle de toda a economia por meio de agências reguladoras e autarquias.

Do ponto de vista social, os direitos sociais foram incluídos na pauta da agenda nacional. Defendia-se que o desenvolvimento nacional só seria alcançado se o crescimento industrial fosse combinado com o amparo ao trabalhador. A Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934) expressava esse entendimento, de um governo central, interventor e regulamentador (SILVA, 2019).

Uma das primeiras medidas do governo Vargas foi a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (MTIC) por meio do Decreto nº 19.433, de 23 de novembro de 1930. Na Era Vargas foram aprovadas inúmeras leis, que passaram a regular as relações de trabalho no Brasil, como as que definiram a concessão de férias, regulamentação de carga horária, trabalho de menores e a extensão de benefícios previdenciários para diversas categorias, além da instituição da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e do Decreto nº 19.770, de 19 de março de 1931, que estabeleceu as novas normas de sindicalização.

Em 1934 foi promulgada uma nova Constituição, que tratou de forma inovadora de temas relativos à ordem social e econômica brasileira e instituiu a Justiça do Trabalho (JT), na época, vinculada ao Poder Executivo. A Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937, manteve a previsão da Justiça do Trabalho, contudo, declarava que a greve e o *lock-out* eram nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os interesses da produção nacional. Em 1939 foi editado o Decreto-Lei nº 1.237, de 2 de maio de 1939, que organizou a Justiça do Trabalho e em 1941 foi oficialmente instalada a Justiça do Trabalho no Brasil, com o objetivo de solucionar os conflitos entre patrões e empregados por meio da mediação do poder público (BRASIL, 2021). Neste ano de 2021, a Justiça do Trabalho comemorou 80 anos de sua instalação no Brasil.

Em 1943, foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (BRASIL, 1943), instrumento normativo que unificou toda a legislação trabalhista do país. Em 1946, a Constituição dos Estados

Unidos do Brasil (de 18 de setembro de 1946) integrou a Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário, mantendo a estrutura que tinha como órgão administrativo, inclusive com a representação classista. Sua estrutura permaneceu assim nas Constituições posteriores - Constituição da República Federativa do Brasil de 1967, alterada pela Emenda Constitucional nº 1, de 17 de outubro de 1969, e Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

O regime populista de Vargas, embora tenha sido importantíssimo em assegurar direitos e promover conquistas à classe trabalhadora, na opinião de Rodrigues (2010), deixou à margem o movimento de trabalhadores, impedindo que se legitimasse como instrumento de reivindicação. Para a autora, apenas com a transição democrática de 1985 houve um incremento da atividade partidária e sindical e da participação popular no processo eleitoral, como se verá mais adiante.

No estado da Paraíba, a Justiça do Trabalho teve sua instalação autorizada em 18 de junho de 1985, pela Lei Federal nº 7.324 que previu a criação do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (TRT13) com jurisdição nos estados da Paraíba e do Rio Grande do Norte. Somente após a criação do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, em 25 de julho de 1991, com jurisdição no estado do Rio Grande do Norte, foi que o TRT13 passou a ter sua jurisdição restrita apenas ao estado da Paraíba (TRT13). O TRT 13 comemora, em 11 de outubro do corrente ano, 36 anos de sua instituição e é reconhecido no cenário nacional por sua celeridade, efetividade e capacidade conciliatória na solução dos conflitos sociais, além de, atualmente, contar com a quase totalidade de seus processos tramitando em meio eletrônico.

2.2 Precarização do Trabalho no Capitalismo Contemporâneo

Como foi discutido anteriormente, a ideia de trabalho está interligada à história da humanidade desde os tempos mais primitivos e surge como uma necessidade de sobrevivência e de subsistência. Para Marx (1983), o trabalho é o ponto de partida do processo de humanização e é a partir dele que o homem se torna um ser social. Contudo, Marx tece profundas críticas ao modo como o trabalho passou a ser explorado no sistema capitalista. Para o autor, o trabalho, que deveria ser a finalidade básica da sociedade e o meio de encontrar a sua realização, foi deturpado e convertido em mero modo de subsistência, em virtude da existência de barreiras sociais que impõem obstáculos ao desenvolvimento da personalidade humana.

Em outras palavras, quanto mais o trabalhador produz, menos tem para consumir. Há uma liberdade individual aparente e uma manipulação de necessidades que faz com que o operário se satisfaça apenas com aquilo que é suficiente para a sua sobrevivência e que trabalhe o suficiente para conquistá-la. Huxley, em sua brilhante distopia “Admirável mundo novo”, publicada em 1932, já antecipava esse cenário ao afirmar que a finalidade de todo condicionamento social é “fazer as pessoas amarem o destino social de que não podem escapar.” (HUXLEY, 2014, p. 29).

O Estado Liberal, base para o surgimento do Direito do Trabalho, influenciado pelos ideais da Revolução Francesa, centrava-se nos pilares da liberdade contratual e da garantia do direito de propriedade. Sua conduta era de agente passivo no desenrolar das relações privadas em geral, limitando-se a garantir a ordem social e política e a assegurar ampla liberdade social de ação econômica. No sistema liberal, a liberdade de contratar não sofria restrições estatais, sob o pretexto de garantir a autonomia da vontade.

Em matéria contratual, era assegurada igualdade jurídica meramente formal, ou seja, as leis promoviam a igualdade entre desiguais, em um contexto de gritante desequilíbrio econômico. Não havia espaço para discussões em torno dos direitos de personalidade, de conteúdo moral, tampouco dos valores humanistas da dignidade da pessoa humana (BRAGHINI, 2017). O Direito aplicado à época era incapaz de entender os fenômenos econômicos e sociais vivenciados, como também era insuficiente para proporcionar uma solução justa e equilibrada às relações de trabalho, que permitisse a obtenção de melhores condições aos operários (VIANNA *et al.*, 1997).

As condições sociais degradantes vivenciadas no transcorrer da Revolução Industrial, tornaram necessário o desenvolvimento progressivo de uma legislação social de caráter protetivo, capaz de amenizar a injustiça social instaurada. Importante reforçar que esse pensamento protetivo partiu dos próprios ideólogos liberais, que pretendiam garantir a sobrevivência do liberalismo frente aos ideais socialistas, que começavam a ganhar força com a difusão da doutrina Marxista. (BRAGHINI, 2017).

Por meio da obra “O Capital”, Marx e Engels propunham a união dos trabalhadores para a construção de uma ditadura do proletariado, que suprimisse o capital por meio da apropriação, pelo Estado, dos bens de produção (MARX, 1983). Assim, a proteção ao trabalhador, por meio da interferência estatal, passou a ser uma preocupação constante do próprio capitalismo, em virtude do desenvolvimento

impetuoso dos ideais socialistas. Tais interesses elitistas estiveram por trás da elaboração do contrato de trabalho, de forma que Braghini sustenta que havia “um discurso conservador, uma função ideológica no sentido da manutenção do *status quo*, do *establishment*, assegurando um resultado estável e duradouro na organização social da qual dependia a sobrevivência do capitalismo”. (BRAGHINI, 2017, p. 22)

Tanto o período da Revolução Industrial Inglesa (século XIX) como também o período pós-Segunda Guerra Mundial, foram importantes momentos de insatisfação do corpo social que favoreceram o desenvolvimento de políticas ou programas de proteção social, como, por exemplo, as concessões de direitos à classe trabalhadora. (MARSHALL, 1967).

Druck, Dutra e Silva (2019) reforçam que, na história do capitalismo, diferentes padrões de acumulação foram estabelecidos e encontraram limites nas lutas de resistência dos trabalhadores, responsáveis por redefinir e implementar direitos sociais e trabalhistas, bem como por legitimar a proteção social como um direito a ser garantido. Para as autoras, no ambiente socioeconômico dos países que fizeram a experiência dos Estados de Bem-estar ou de políticas públicas de pleno emprego, em resposta à crise de 1929, o fordismo representou um certo progresso econômico e social, pois as condições de trabalho e emprego permitiam algum tipo de vínculo de longo prazo.

Além disso, especialmente no contexto dos anos 1960, desenvolveu-se um ambiente político de grande mobilização social e de crítica aos padrões capitalistas, responsável por sindicatos fortes, Estados assistencialistas e mudanças em benefício dos trabalhadores. Assim, embora a franquia de direitos estivesse pautada pelos interesses das elites dominantes e do sistema capitalista, as condições sociais do século XX tinham características mais estáveis e garantistas que as do século atual.

No entanto, à medida que o padrão de desenvolvimento capitalista, marcado pelo fordismo e por um regime de regulação preocupado com o bem-estar social, começou a entrar em crise em virtude da queda no ritmo da produtividade e da lucratividade, especialmente após a crise do petróleo em 1973, foi ganhando espaço um novo padrão capitalista caracterizado pela acumulação flexível, que tem por principais características a flexibilização e a precarização do trabalho, como exigências do processo de financeirização da economia e mundialização do capital (DRUCK; DUTRA; SILVA, 2019).

Além disso, com o fim do socialismo real, simbolizado pela queda do muro de Berlim em 1989, o sistema capitalista se tornou único, ainda que distinto em seus níveis de desenvolvimento e em suas formas de organização social nos diferentes países, tornando evidentes de um lado a concentração da riqueza entre aqueles que detêm o comando real do sistema no plano internacional e de outro um contingente de países marginalizados do processo de desenvolvimento (POMERANZ, 2009).

Assim, no século XIX pairava na sociedade industrial um grande otimismo em relação ao desenvolvimento da ciência e tecnologia e dos seus benefícios para a vida dos trabalhadores. Esse período, denominado por Bauman (2007) de “modernidade sólida”, contrasta com o da “modernidade líquida”, que passou a vigorar na sociedade pós-industrial. Para Bauman, saímos da sociedade de produção e passamos para a sociedade de consumo, baseada na cultura do imediatismo, do prazer, da individualização e da associação da felicidade ao aumento do consumo.

A modernidade líquida é assim chamada pela ausência de solidez e por constantes mutações, onde praticamente tudo que aparentava estável transforma-se e torna-se cada vez mais incerto e imprevisível (BAUMAN, 2014). Um dos principais efeitos desse redirecionamento foi a dissolução das forças que mantinham a ordem e o sistema na agenda política, rompendo-se os elos que envolviam às escolhas individuais aos projetos e ações coletivas. Os vínculos humanos tornaram-se cada vez mais precários e menos solidários, de modo que o conceito de indivíduo se sobrepõe ao de cidadão. (BAUMAN, 2017). Assim, a modernidade líquida precariza as relações sociais, as instituições e os sistemas jurídicos, que deixam de ser rígidos e estáveis para tornarem-se cada vez mais flexíveis e mutáveis.

Nesse mesmo sentido, nos ensina Sennett (2012) que o capitalismo flexível ataca as formas rígidas de burocracia, exigindo que os trabalhadores assumam riscos continuamente e que dependam cada vez menos das leis e dos procedimentos formais. Para Sennett (2012), nas instituições modernas firmou-se o pensamento de que “não há longo prazo”, o que inspira nas pessoas a necessidade de constante mudança e do não compromisso. Tal postura compromete a lealdade, a confiança, o compromisso mútuo e o senso de objetivo, virtudes que se constroem a longo prazo e cuja ausência acarretam a corrosão do caráter e das qualidades que ligam os seres humanos uns aos outros.

No sistema de poder flexível se concentram três importantes elementos: reinvenção descontínua de instituições; especialização flexível de produção e

concentração de poder sem centralização. (SENNETT, 2012). As empresas atuais, por trás do discurso de que a flexibilidade garante mais liberdade e sob o pretexto de combater os males do trabalho rotineiro (bastante evidenciado no capitalismo industrial), impõe novos e mais rígidos controles de horário com a intenção de aumentar a produtividade e reduzir os custos. Todavia, a enorme exposição aos riscos no trabalho e o estímulo ao desempenho imediato e aos resultados de curto prazo diluem a autoestima e aumentam a ansiedade dos trabalhadores, além de corromperem a ética do trabalho, estimulando a competição e uma cooperação superficial.

O capital, portanto, passou a influenciar mudanças na esfera produtiva e nos modos de gestão do trabalho (leia-se direitos trabalhistas), para que se adequassem às demandas do mercado pelo aumento dos lucros. Um mercado flexível necessitava de um sistema jurídico que regulasse a exploração do trabalho humano, igualmente flexível. Para Harvey (1992), a acumulação flexível do capital apoia-se na flexibilização dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e dos padrões de consumo e caracteriza-se pelo surgimento de novos setores de produção, novos mercados e alto grau de inovação tecnológica, comercial e organizacional.

Antunes (2006) complementa que no capitalismo contemporâneo, o mundo do trabalho passou por um processo de heterogeneização, fragmentação e complexificação da classe trabalhadora, que tem por resultado a expansão do desemprego estrutural. A heterogeneização do trabalho, segundo o autor, deve-se à crescente incorporação do contingente feminino no mundo operário, aliada à exclusão dos jovens e idosos do mercado de trabalho. A fragmentação se verifica com a diminuição da classe operária industrial tradicional e a expressiva expansão do trabalho assalariado, especialmente no setor de serviços, enquanto a complexificação está presente na expansão do trabalho parcial, temporário, precário, subcontratado ou terceirizado, com poucas ou nenhuma garantia de permanência no emprego.

Ainda de acordo com Antunes (2006), a globalização produtiva acentuou de forma intensa a concorrência intercapitalista e, sob o argumento da modernidade e de uma maior produtividade, criou uma sociedade de excluídos, não só nos países de Terceiro Mundo, mas também nos países de capitalismo avançado. As consequências desse processo são conhecidas e se intensificam continuamente, quais sejam: altas taxas de desemprego, desindustrialização de inúmeros complexos produtivos,

diminuição da taxa de sindicalização, redução do poder sindical, diminuição dos movimentos grevistas, crescente individualização das relações de trabalho, perda da consciência de classe, desregulamentação e flexibilização do mercado de trabalho, entre outras (BRAGHINI, 2017).

Vive-se uma nova fase do capitalismo em que se busca cada vez mais lucro e o meio para atingi-lo não é mais a produção em massa de mercadorias, mas a especulação financeira, pautada por uma desmedida concorrência internacional que não aceita qualquer tipo de regulação. O cenário que se vislumbra não é mais o da busca pelo pleno emprego, mas o de uma sociedade em que cresce o número de desempregados e predominam as formas precárias de trabalho, mesmo nos países onde se tinha atingido um alto grau de desenvolvimento econômico e social. (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009 *apud* DRUCK; DUTRA; SILVA, 2019).

Atualmente, o sistema de metabolismo social do capital necessita cada vez menos do trabalho estável e cada vez mais das formas de trabalho parcial ou terceirizado. A pretensão é proporcionar meios que intensifiquem a exploração do trabalho em um menor espaço de tempo. O avanço tecnológico torna necessária uma força de trabalho mais complexa, multifuncional, que deve ser explorada de maneira mais intensa e sofisticada (ANTUNES, 2006).

Vale ressaltar, ainda, que atualmente atravessamos o período da Quarta Revolução Industrial ou do trabalho 4.0, em que há uma fusão entre o mundo real e o virtual e o emprego cada vez mais constante da inteligência artificial. Esse cenário tecnológico tem aprimorado a indústria, aumentando a sua produtividade e reduzido os seus custos, todavia, por outro lado, tem desafiado o direito, uma vez que os recursos tecnológicos podem ser utilizados como escudos para afastar a aplicação da legislação trabalhista (MOREIRA (2016) *apud* BARBOSA JUNIOR (2021). Para Barbosa Junior (2021) vivemos a fase da pós-modernidade líquida e do direito do trabalho líquido, ambos provenientes do princípio da exclusividade do mercado, que não apresentam soluções verdadeiras para as relações de trabalho atuais e agravam a crise de funcionalidade do sistema e a crise social.

Aliado a tais fatores, a partir da década de 1980 nos países de capitalismo avançado, e da década de 1990 nos países de Terceiro Mundo, houve progressiva redução do poder sindical. A crise que atinge o mundo do trabalho atingiu a consciência de classe dos trabalhadores, afetando seus organismos de representação, dos quais os sindicatos e partidos são expressão (GALVÃO *et al.*,

2019). Nesse contexto, desenvolveu-se o sindicalismo de participação, que assume uma posição conciliadora e integrada à institucionalidade, em substituição ao sindicalismo de classe, conhecido por sua combativa luta pelos direitos dos trabalhadores. (ANTUNES, 2006).

Assim, o surgimento do Direito do Trabalho ocorreu em um momento histórico em que as condições econômicas e políticas favoreciam uma rigidez no sistema jurídico. Todavia, hoje o Estado adota um novo padrão capitalista que impõe mudanças na legislação do trabalho para torná-la mais flexível. Os processos recentes de terceirização, flexibilização, cooperativização, informalização, entre outros, revelam claramente a tendência de desregulamentação do Direito do Trabalho. Essa instabilidade normativa é diretamente influenciada pela nova realidade precária, fluída e insegura das relações de trabalho e pela exigência do capital de revogação de grande parcela dos direitos e garantias trabalhistas. Outro agravante é o intenso progresso tecnológico propiciado pela revolução 4.0, que promove constantes e rápidas mudanças nas relações sociais, tornando cada vez mais difícil a aplicação e salvaguarda dos direitos laborais.

2.3 A Agenda Global de Reformas Neoliberais

A ideologia neoliberal surgida na Europa Ocidental e América do Norte após a Segunda Guerra Mundial a partir dos postulados formulados por Carl Menger e Ludwig Von Mises, continua servindo de fundamento às políticas dos principais organismos econômicos mundiais, tais como, Fundo Monetário Internacional (FMI), Organização Mundial do Comércio (OMC) e Banco Mundial (BM), bem como dos governos dos países de capitalismo desenvolvido e dos chamados “países emergentes”, permanecendo como o principal paradigma econômico e político da atualidade (MATOS, 2008).

Embora não haja um conceito único para o neoliberalismo, uma vez que o tema é visto sob perspectivas diversas, tais como as bem difundidas teorias sociológicas foucaultiana, marxista, bourdieusiana e weberiana, aproxima-se neste estudo da abordagem marxista, que define o neoliberalismo como estratégia política voltada a reforçar uma hegemonia de classe e expandi-la globalmente, servindo-se de instrumentos como o livre comércio e a livre mobilidade do capital.

Na perspectiva neoliberal, o Estado é visto como instituição necessária à garantia da propriedade privada e com funções limitadas, destinadas a criar e manter as condições necessárias à manutenção de um mercado concorrencial eficiente. Em outras palavras, o Estado passa a ser mínimo em suas funções de cunho social, mas não nas funções que interessam ao mercado, ajustando suas decisões, políticas e normas à lógica do capital. (ANDRADE, 2019).

Embora a ideologia neoliberal se apresente como representante da democracia e do Estado de Direito, a lógica neoliberal, de forma paradoxal, atinge diretamente os indivíduos e coloca em risco a democracia ao desobrigar o Estado de uma de suas mais importantes funções sociais, qual seja, a de garantir os direitos. Assim, na tentativa de criar um ambiente favorável aos negócios e aos investimentos, sobretudo, das grandes instituições financeiras, o Estado vale-se cada vez mais de práticas neoliberais favoráveis aos interesses capitalistas em detrimento dos interesses coletivos dos trabalhadores, do bem-estar da população e da proteção ambiental (HARVEY, 2005).

Para Antunes (2006), com a enorme expansão do neoliberalismo a partir de fins dos anos 1970 e a consequente crise do *welfare state*, houve um processo de regressão da própria democracia, que passou a andar em sintonia com a agenda neoliberal. O neoliberalismo passou a exigir a implementação de políticas de reestruturação produtiva, abrangendo privatização acelerada, enxugamento do Estado, políticas fiscais e monetárias sintonizadas com as determinações dos organismos mundiais de hegemonia do capital, como o Fundo Monetário Internacional (FMI), entre outras medidas. E para que essa agenda fosse implantada o capital passou a exigir o desmonte dos direitos sociais dos trabalhadores, o combate ao sindicalismo classista e a propagação, no ambiente de trabalho, de um subjetivismo e individualismo exacerbados.

No caso específico dos direitos sociais dos trabalhadores, as práticas neoliberais ficam bem evidenciadas por meio das ações estatais que repercutem na repressão dos sindicatos, na precarização das leis trabalhistas, na redução dos gastos sociais, na difusão de políticas públicas de responsabilização individual, além das políticas de estímulo ao que Bourdieu (1998) denominou de “darwinismo moral”.

O modelo neoliberal, por meio de metas, formas de avaliação, remuneração individualizada e ameaças de demissão, promove uma concorrência exacerbada entre os funcionários, reduz a solidariedade e submete os trabalhadores ao autocontrole e

à auto exploração. (BOURDIEU,1998), assim, a legislação social, que surgiu da necessidade do capital de superar a crise do final do século XIX e meados do século XX (com a crise de 1929) e de dar uma resposta ao socialismo, passa agora pelo processo de desregulamentação desencadeado por uma nova crise do capital.

A globalização neoliberal é a resposta à crise do esgotamento do Estado intervencionista que, diante da necessidade de intensificar a exploração dos mercados, precisa adequar o modo de exploração do trabalho. (RAMOS, 1997). O modo de produção flexível do capitalismo contemporâneo requer, portanto, a flexibilização da exploração da força de trabalho e, conseqüentemente, da legislação que impõe limites ao mercado.

No âmbito mundial, a partir dos anos 1990 o avanço das reformas neoliberais em países como a França e os Estados Unidos passou a ameaçar o Estado de Bem-Estar Social, e muitas das garantias sociais conquistadas em anos de mobilização social foram prejudicadas em nome da competitividade e da produtividade, gerando um retrocesso nas relações trabalhistas e nas políticas sociais. (BOURDIEU, 1998).

No Brasil, as conquistas sociais trabalhistas foram extemporâneas em virtude do longo e vagaroso processo de desligamento da escravidão e em face do tardio desenvolvimento industrial. Como mencionado, somente a partir da década de 1930, no governo do Presidente Getúlio Vargas, o trabalho assalariado foi regulamentado e diversas leis trabalhistas foram editadas, com destaque para a instituição da Justiça do Trabalho em todo o país e para a promulgação da CLT (BRASIL, [2021]). Quanto ao sindicalismo brasileiro, na década de 1980 houve um enorme movimento grevista e uma expressiva expansão do sindicalismo dos assalariados médios e do setor de serviço, com destaque para o nascimento das Centrais Sindicais, como a Central Única dos Trabalhadores (CUT), fundada em 1983 (ANTUNES, 2006).

A Constituição Federal de 1988, denominada de “Constituição Cidadã”, concluiu o processo de redemocratização e expressou ambições claras no sentido de proporcionar aos brasileiros patamares básicos de bem-estar. Essas ambições, contudo, não foram suficientes para que naquele momento fossem desenvolvidas políticas públicas de inclusão social, e muitas políticas dessa ordem somente foram produzidas “por processos incrementais de construção institucional ao longo de diferentes governos da Nova República” (ARRETCHÉ; MARQUES; FARIA, 2019).

Segundo Arretche, Marques e Faria (2019), devido à sua continuidade por um período considerável de tempo no Governo, dois partidos protagonizaram a

construção desse aparato de políticas sociais: o Partido da Social Democracia Brasileira (PSDB) e o Partido dos Trabalhadores (PT). Durante os governos do PSDB, o combate às desigualdades por meio de políticas governamentais foi perdendo centralidade em favor de políticas que propiciassem a oferta de empregos via investimentos privados. Já o PT privilegiou políticas keynesianas e de expansão da demanda via gasto público.

Assim, a Constituição de 1988 concluiu um lento, incremental e contínuo processo de redemocratização, tendo por principal resultado a incorporação de amplos segmentos sociais ao universo dos direitos sociais (ARRETICHE, 2018). Após a sua promulgação, foi possível verificar um substancial avanço nas estruturas institucionais responsáveis pelas políticas, como nas taxas de cobertura, o que contribuiu para a redução de desigualdades e geração de bem-estar. Contudo, em 2014 iniciou-se uma crise econômica no país que, associada à rigidez orçamentária brasileira fruto das escolhas constitucionais tomadas após 1988 de vincular constitucionalmente as receitas, limitou o espaço para os gastos discricionários dos governos.

Para Arretche, Marques e Faria (2019), com o fim do período de autoridade política do PT iniciado em 2003, o que se observou, no governo Temer (de 2016 a 2019), foi uma “continuidade inercial de muitas das políticas anteriores, embora de forma menos intensa, desfinanciada e mais permeável a vários tipos de interesses privados”. Segundo os autores, a reforma trabalhista e a emenda constitucional do teto de gastos, patrocinadas pelo governo Temer, foram sem dúvida inflexões drásticas, que o distanciaram da gestão petista e prenunciaram a desconstrução institucional e normativa que caracteriza o governo do atual presidente Bolsonaro.

Entendem esses autores, que a administração Bolsonaro tem dado claros indícios de que pretende promover mudanças de paradigmas no modelo de inclusão social construído entre 1988 e 2015, uma vez que, pela primeira vez, desde o início do regime democrático contemporâneo, passaram a ganhar papel de destaque no debate político regional vozes que defendem agendas de desmontagem de direitos e redução da proteção social.

Bolsonaro conquistou os mercados na campanha de 2018 ao anunciar como Ministro da Economia o ultraliberal Paulo Guedes, partidário de um programa radical de reformas e privatizações. No primeiro ano conseguiu aprovar a Reforma Previdenciária, que já vinha sendo trilhada pelo governo Temer, e no terceiro ano

tentou emplacar a Reforma Administrativa. Pretende também promover uma Reforma Tributária e Sindical, todavia, suas ambições de promoção das reformas neoliberais de interesse do mercado financeiro estão se diluindo com a pandemia e com a resistência do Congresso Nacional. Há, ainda, um ambiente de instabilidade política atribuído à queda na sua popularidade, em virtude da caótica gestão na pandemia que já registrou milhares de mortes¹.

No tocante à reforma trabalhista, percebe-se que consiste em exigência de uma agenda internacional neoliberal, promovida nos últimos anos, com o intuito de alinhar as relações de trabalho às tendências do capitalismo contemporâneo, de modo que tem sido intensa a pressão por mudanças nas normas de proteção social e, em particular, do trabalho (KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRAS, 2019).

Nesse cenário global, disseminaram-se mundialmente mudanças nas normas regulatórias das relações de trabalho e de proteção social e, especialmente após a crise de 2008, verificou-se uma nova onda de alterações legislativas. Algumas nações optaram por implementar mudanças pontuais, ao passo que outras, a exemplo do Brasil, promoveram modificações estruturais na legislação do trabalho. Apesar de os sistemas serem bem distintos entre os países, as reformas buscam um padrão de regulação do trabalho menos protetivo e apresentam vários pontos em comum tais como: permitir a adoção de contratos atípicos, reduzir direitos do contrato padrão, flexibilizar o regime de horas extras, as regras de remuneração e a política do salário mínimo, fragilizar as regras de segurança e saúde do trabalhador, enfraquecer a atuação pública na fiscalização da legislação trabalhista, redefinir o papel dos sindicatos, entre outras (KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRAS, 2019).

Por todo o exposto, não se pode olvidar o importante papel da ideologia neoliberal como influenciadora das alterações legislativas nas normas regulatórias das relações de trabalho e de proteção social, não apenas no Brasil, mas também em outros tantos países ao redor do mundo. Do mesmo modo, parece ficar evidenciado que tais reformas normativas pretendem, em sua essência, reduzir direitos e propiciar as condições necessárias à manutenção de um mercado concorrencial eficiente, utilizando como estratégias a repressão às greves, ações antissindicais, corte dos gastos sociais e um amplo programa de privatizações.

¹ Informações extraídas de jornais, periódicos e endereços eletrônicos de instituições oficiais. <https://economia.uol.com.br/noticias/afp/2021/05/17/investidores-estrangeiros-brasil-reformas-liberais-bolsonaro-guedes.htm> acesso em 20/07/2022.

2.4 As Relações Políticas, Sociais e de Trabalho no Nordeste

A história social e política do Nordeste passa essencialmente pelo processo histórico que deu surgimento ao regionalismo nortista na década de 70 do século XIX, e depois pelo período marcado pelas propostas desenvolvimentistas, que inicialmente foram responsáveis pela destinação de recursos federais para a região e, posteriormente, pela crise desencadeada pelas disputas políticas das elites locais interessadas na captura desses recursos. Esses processos acarretaram mudanças na estrutura do sistema econômico da região e provocaram alterações no mercado de trabalho do Nordeste que justificam um estudo detalhado por refletirem na estrutura social contemporânea. (ARAÚJO; SOUZA; LIMA, 1997).

O regionalismo nortista surge na década de 70 do século XIX, das insatisfações dos agricultores da região diante da perda de espaço político e econômico do Norte (não existia nessa época ainda o conceito de região nordeste). À medida que a região Norte vai perdendo centralidade para a região Sul cresce o grau de insatisfação das elites agrícolas regionais, que passam a adotar um discurso de protesto regional contra o que consideravam tratamento discriminatório dispensado pelo governo imperial às províncias do norte. (ALBUQUERQUE JR., 2011). Dois importantes documentos que bem representam o sentimento regionalista que floresceu nessa época, foram o “Manifesto Regionalista de 1926” e o livro “Nordeste”, escrito em 1985, ambos de Gilberto Freyre. (FREYRE, 1985, 1996).

Luz (1978) cita dois importantes momentos que esclarecem melhor o clima que fez emergir o regionalismo. Segundo a autora, de 1830 a 1870 vigorou a era da homogeneidade econômica entre as províncias brasileiras, e de 1870 a 1930 passou-se à era da diferenciação regional, em que as discrepâncias se acentuaram muito e verificaram-se modificações fundamentais no equilíbrio inter-regional brasileiro.

Muitas teses foram apresentadas para tentar explicar as origens desse distanciamento cada vez mais acentuado no processo de desenvolvimento econômico entre as regiões Nordeste e Sudeste, tendo boa parte dessas teses apontado o uso excessivo da mão de obra escrava pela região Nordeste e a presença maior de mão de obra livre e branca no Sudeste como fator determinante. Contudo, interessante estudo realizado pelo economista norte-americano Left sobre as origens das desigualdades regionais brasileiras, afirma que a justificativa de que a taxa de crescimento baixa no Nordeste pode ser explicada pela precária formação de capital

humano não se confirma, uma vez que o Sudeste tinha um percentual muito maior de escravos e também não investia na educação desses. (LEFT, 1972).

Segundo Left (1972), os diferenciais regionais no desenvolvimento econômico brasileiro não resultaram da industrialização do século XX, mas remontam ao século XIX. A disparidade regional teve sua origem no modo como se processou o início do desenvolvimento econômico no Brasil e se justifica pela perda do espaço nas exportações da cana de açúcar e do algodão para o café, aliada à variação de câmbio favorável à comercialização do café no exterior, o que gerou um ciclo de acumulação e concentração de renda e de mão de obra no Sul. Assim, a falta de demanda internacional e nacional para o açúcar e o algodão foi, para esse autor, a grande responsável pelo aumento das desigualdades entre as regiões.

Para Melo (1984), a transição do trabalho escravo para o livre durante o Império processou-se com discrepantes ofertas de mão de obra entre o Norte e o Sul. O Norte contava com abundante mão de obra, todavia a mão de obra livre não foi absorvida pela economia estagnada do açúcar e do algodão. Já nas províncias cafeeiras do Sul, a desorganização provocada pela mudança do regime de trabalho pôde ser facilmente contornada pela rentabilidade que o café conferia.

Freyre (1985) acrescenta que no Nordeste do açúcar, o escravo era mais servil e intimamente ligado à figura paternal do senhor de engenho. Desse modo, com o fim da escravidão e a substituição dos engenhos pelas usinas, evidenciou-se a perda do paternalismo do engenho e a dominância da impessoalidade na relação patrão-empregado, iniciando uma fase de degradação das condições de vida do trabalhador rural e do operário, abandonados à sua própria miséria.

De acordo com Araújo, Souza e Lima (1997) destacam que o sistema oligárquico tinha a compreensão de que a superação das crises requeria a redução dos custos salariais. Assim, mesmo quando o mercado de trabalho regional passou do regime de trabalho escravo para o de trabalho assalariado, a estrutura fundiária, a dominância oligárquica e o atraso cultural contribuíram para que predominassem baixos níveis salariais. Com o fim do trabalho escravo as condições sociais não melhoram, ao contrário, as elites locais, já então dispostas a manter a rentabilidade do sistema a todo custo, mesmo em situações de crises, continuaram explorando a força de trabalho da população local a preços vis, para conseguir manter o seu poder econômico e social.

Ademais, todo o imaginário popular construído pelo regionalismo, como bem destaca o professor Durval Muniz de Albuquerque Júnior em sua tese de doutorado, defendida em 1994 na Unicamp, remonta a imagens distorcidas do trabalhador nordestino como pessoa debilitada, subnutrida, sofredora ou até mesmo preguiçosa e inapta ao trabalho. Para Albuquerque Jr., a ideia criada (ou inventada) do Nordeste e de sua singularidade é, na verdade, uma ideia estereotipada, de um Nordeste de sofrimento e exclusão, historicamente construída com o objetivo de angariar recursos que assegurassem a certos grupos a condição de elites (econômicas, políticas e intelectuais). (ALBUQUERQUE JR., 2011).

A partir da década de 40 do século XX, uma nova forma de pensar o Nordeste, vai se desenhando e o discurso da seca, até então vigente, vai deixando a arena e abrindo espaço para um discurso voltado ao planejamento da região. O Nordeste passa a ser visto de maneira diferenciada das demais regiões por representar uma região de estagnação econômica, tecnológica e agrícola, bem como explosiva, do ponto de vista político, fatores que fazem emergir o discurso do planejamento.

O discurso do planejamento teve sua origem histórica após a grande crise de 1929 (grande depressão), em que o cenário mundial foi marcado pelo *New Deal* e pelas ideias do economista John Maynard Keynes. O *New Deal* e o pensamento *keynesiano* são as bases do desenvolvimento da teoria do Estado de Bem-Estar Social, segundo a qual o Estado deve intervir na economia, corrigindo os desequilíbrios sociais gerados pelo capitalismo no intuito de conter as lutas de classes. Esse novo discurso econômico está intimamente ligado à ideia de desenvolvimento, que não tarda em chegar à América Latina e vem a impactar profundamente a região Nordeste, tendo como principal defensor o economista Celso Furtado. (ALBUQUERQUE JR., 2011).

As obras de Celso Furtado, segundo Theis (2019), analisam com rara competência a problemática regional, desvendando a natureza do processo de desenvolvimento desigual que presidia a economia brasileira, subdesenvolvida e periférica, privilegiando a política como meio para desmontar os mecanismos que têm perpetuado as disparidades inter-regionais do Brasil.

No texto “A operação Nordeste” (1959), Furtado parte das noções de que o capitalismo brasileiro é subordinado ao capitalismo central e de que o capitalismo tende a gerar a concentração das riquezas nas mãos de poucos, devendo o Estado intervir para reduzir essas desigualdades. Furtado afirma que a monocultura, o

latifúndio e a alta concentração de renda são características da economia do Nordeste que impedem a formação de mercado interno, fator necessário para a transição de uma economia exportadora para uma economia industrial. Assim, propõe a criação de um mercado interno no Nordeste que tenha por propulsor uma reforma agrária que redistribua a propriedade da terra, combatendo os latifúndios e também os minifúndios improdutivos. (FURTADO, 1981).

Um dos pontos de destaque da biografia de Furtado foi a elaboração do Grupo de Trabalho para o Desenvolvimento do Nordeste (GTDN, 1959), documento responsável pela criação da Superintendência de Desenvolvimento do Nordeste (Sudene) em 1959, de onde foi também superintendente. A Sudene foi pensada para planejar o Nordeste, tentando afastar a ideia preconcebida de que o problema do Nordeste se restringia à seca. A seca passa a ser vista não como problema isolado, mas agravado por outro ainda maior, de ordem agrária, que envolve o baixo grau técnico, a ausência de planejamento e a ausência de investimento na região, além de desvios nos recursos públicos e da corrupção, os quais resultam em migração em massa da população nordestina. (BRASIL, 1966).

A criação da Sudene foi responsável pela destinação de grandes investimentos para a região Nordeste, iniciando uma fase de intenso dinamismo econômico. A transferência de recursos estatais para a região estimulou um crescimento pujante, em contraste com a letargia econômica verificada até a década de 1950. Araújo, Souza e Lima (1997) explicam que esse dinamismo econômico assumiu vários aspectos, traduzindo-se em ponderável participação do investimento na renda interna no período 1965-1979, bem como na expansão do produto regional, com taxas de crescimento superiores às apresentadas pela economia brasileira como um todo.

Além disso, ao alterarem a estrutura produtiva, introduziram novos processos de trabalho que resultaram, de um lado, em redução da demanda de mão de obra em determinados subsetores da indústria como a têxtil e, por outro lado, na expansão dessa mesma demanda, em decorrência dos investimentos em atividades industriais anteriormente inexistentes.

É importante destacar que o desenvolvimento regional do Nordeste foi também reflexo de um período de três décadas de pujante crescimento da economia nacional. Contudo, o desenvolvimento econômico nacional evidenciado nesse período passou a se desacelerar, essencialmente na década de 1980, quando o Estado Brasileiro passou por uma crise financeira e, após a interrupção dos financiamentos externos,

mostrou-se incapaz de gerar fontes alternativas de poupança. (ARAÚJO; SOUZA; LIMA, 1997).

No caso do Nordeste, outros fatores contribuíram para essa queda no crescimento e, conseqüentemente, para um desgaste no discurso do planejamento. Os investimentos captados pela Sudene, em grande medida, serviram para beneficiar os grupos políticos e latifundiários da região, favorecendo a concentração de renda que pretendia combater e aumentando as desigualdades sociais (OLIVEIRA, 1977).

Para Oliveira (1977), as proposições da Sudene evitavam atacar as condições de reprodução da economia agrária nordestina, deslocando o foco do problema para uma suposta inviabilidade da economia da zona semiárida. O autor denuncia a total captura da Sudene pela burguesia internacional associada do Centro-Sul e sua utilização como meio de resolução do conflito de classes em escala nacional. Oliveira, portanto, analisa o planejamento regional no Nordeste sob o enfoque do processo de acumulação de capital e homogeneização do espaço econômico do sistema capitalista brasileiro, que acaba por desconsiderar as peculiaridades sociais, econômicas e políticas de cada região e como essas relações se concretizam no contexto nacional, regional e local.

Importante observar que os avanços econômicos da região nessa fase marcada pelo planejamento regional estiveram associados a projetos envolvendo de um lado os recursos do governo federal e de outro uma aliança política entre as elites regionais, que viam tais projetos como forma de manutenção de seus interesses e privilégios. O desenvolvimento da região e o crescimento da renda per capita ocorrido no período em que houve também um grande desenvolvimento nacional não promoveu grandes melhorias de vida para a maioria da população nordestina, mas ampliou as desigualdades sociais, por favorecer uma pequena parcela da população ligada à classe política dominante da região. Quanto à integração espacial da economia, é possível perceber que foram criadas áreas dinâmicas desconectadas do seu entorno, que continuou degradado e subdesenvolvido. (ALBUQUERQUE JR., 2011; ARAÚJO; SOUZA; LIMA, 1997).

Além disso, a industrialização da região e o discurso do progresso e do desenvolvimento estimularam a migração da população rural para as cidades, incentivada por promessas de melhores condições de vida e ascensão social. A mão de obra, todavia, não foi absorvida em sua totalidade e outros grandes problemas sociais surgiram nas grandes cidades. Houve aumento no número de desempregados

e de empregos informais, além da concentração das pessoas, que não conseguiam melhores condições de trabalho e renda, em zonas periféricas.

O que se seguiu, mais explicitamente a partir dos anos 1990, foi um crescente e progressivo abandono de políticas de desenvolvimento regional, acompanhado, na maior parte dos governos, por uma manutenção de considerável nível de desemprego e de elevado crescimento da informalização no mercado de trabalho. No caso específico do Nordeste, a situação dos trabalhadores é mais preocupante devido à baixa qualificação da mão de obra relacionada ao baixo índice de escolaridade, à alta proporção de relações informais de trabalho e à grande importância do setor público na economia das cidades.

Antes da implementação do Plano Real, o Brasil passou por quase uma década de tentativas frustradas de planos de estabilização e, apesar do sucesso econômico do Plano Real em 1994, que segundo o economista brasileiro João Sayad (1995) mostrou-se um dos mais eficazes da história, reduzindo a inflação, ampliando o poder de compra da população e remodelando os setores econômicos nacionais, não foram observadas grandes melhorias no mercado de trabalho. Cresceram o nível de desemprego e a informalização, embora não unicamente em decorrência da política macroeconômica, mas também das mudanças tecnológicas no processo de reestruturação produtiva e da incapacidade do Estado de gerar mecanismos incentivadores da formalização das relações de trabalho e do registro formal de pequenos negócios. (ARAÚJO; SOUZA; LIMA, 1997).

Contudo, no início dos anos 2000, uma nova dinâmica política se iniciou. Segundo Albino (2015), embora não tenha sido voltada para o desenvolvimento de políticas regionais, caracterizou-se por uma fase de crescimento econômico pautada pelo fortalecimento do mercado interno, a valorização do salário-mínimo, a realização de investimentos em infraestrutura e a adoção de programas sociais de combate à pobreza que tiveram forte impacto nos estados que formam o Nordeste Para o autor, “o conjunto de transformações por que passou o Brasil desde o início do Plano Real e, com maior ênfase, nos últimos dez anos pode ser entendido como a reinvenção do Nordeste no tocante ao crescimento econômico e mudanças sociais” (ALBINO, 2015, p. 251).

No governo Lula (de 2003 a 2010), a valorização do salário-mínimo, iniciada no governo Fernando Henrique (de 1995 a 2003), acelerou-se e teve impacto significativo sobre a redução da desigualdade de renda, garantindo aos trabalhadores maior poder

aquisitivo e maior acesso a bens de consumo duráveis. A política salarial petista associada a investimentos na área de infraestrutura possibilitou, de 2003 a 2013, um crescimento diferenciado para o Brasil e maior ainda para o Nordeste. Em 2005, por exemplo, conforme dados produzidos pelo Banco do Nordeste do Brasil (BNB), enquanto o crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro era de 3,2 %, o do Nordeste atingia a casa dos 5,9 %. Esse crescimento, impulsionado por importantes investimentos em infraestrutura e no setor produtivo, aliado aos programas sociais, como o Bolsa Família e o Minha Casa Minha Vida, possibilitou uma grande transformação na região, especialmente nas cidades de porte médio do Brasil. (ALBINO, 2015).

A distribuição de renda do Nordeste melhorou significativamente na década de 2000 e, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) de 2009 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a renda média da região sofreu um aumento real (já descontada a inflação) de 28,8 % entre 2004 e 2009, passando de R\$ 570 para R\$ 734. Entre 2008 e 2009, o incremento foi de 2,7 %, além de ter sido a região que apresentou o maior incremento no salário médio do trabalhador nesse período. (MALDONADO, 2010).

Entre as políticas públicas federais de caráter assistencialistas que tiveram importante papel no Nordeste, pode-se destacar o Programa Bolsa Família (PBF), criado em 2003, por meio da unificação dos programas de transferência de renda já existentes, com a finalidade de contribuir para a inclusão social das famílias em situação de miséria (PAIVA; FALCÃO; BARTHOLO, 2014). Não se tratou de um programa específico para o Nordeste, entretanto, as famílias pobres da região, tradicionalmente afetadas pelas secas e que, normalmente, constituiriam os trabalhadores das frentes de emergência (empregos temporários criados para garantir uma renda mínima aos atingidos pela estiagem) foram beneficiadas pelo programa. O PBF proporcionou um aumento significativo nos padrões de consumo da parcela mais pobre do país.

Ao analisarmos os dados de 2015, mais da metade dos beneficiários do Bolsa Família eram do Nordeste, posto que, embora a região represente apenas 28% da população brasileira, apresenta a maior concentração de pobreza rural. De modo que, na época pesquisada, cerca de 8,6 milhões de famílias no Nordeste recebiam mensalmente a transferência de recursos do programa. (MARTINS; MAGALHÃES, 2015).

Segundo dados do Portal da Transparência de 2017, o Nordeste continuou sendo a região do país com mais beneficiários do programa, e no caso do estado da Paraíba, por exemplo, o percentual da população beneficiária nesse ano foi de 15,23%.

Sobre esse período político do país, Albino conclui que

No Nordeste, em especial, o que se entendeu por desenvolvimento, durante o governo Lula, esteve ligado à modernização dos bens de consumo. O pobre, de fato, passou a consumir o que antes era específico da classe média, pelo menos. As políticas de geração de empregos remunerados com salário mínimo, de aposentadorias e de programas sociais de combate à pobreza derivaram desse modelo de ação. (ALBINO, 2015, p. 263)

O Partido dos Trabalhadores, na fase política em que esteve à frente do comando do país (de 2003 a 2015), destacou-se na promoção de políticas públicas de inclusão social e promoveu inúmeras ações que refletiram na redução da pobreza e das desigualdades sociais, além de reafirmarem direitos e garantirem melhores condições de vida à classe trabalhadora.

Após 2017, entretanto, o Brasil iniciou um novo processo de descontinuidade das políticas governamentais e administrativas que tentaram dar respostas preventivas aos problemas sociais e econômicos e observou-se a promoção de reformas normativas, entre elas a reforma trabalhista, tendentes a reduzir direitos e a estabelecer as condições necessárias à manutenção de um mercado concorrencial eficiente. Tal fluxo político, representado atualmente pelo governo Bolsonaro, tende a aumentar as desigualdades regionais e vulnerabilidades sociais da região.

3 A REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL: CONTEXTO POLÍTICO E SOCIAL DE SUA APROVAÇÃO E ASPECTOS JURÍDICOS DA LEI

A Lei nº 13.467, conhecida por Reforma Trabalhista, foi publicada em 13 de julho de 2017 e passou a ter eficácia a partir de 11 de novembro do mesmo ano, com aplicação imediata sobre os processos novos, conforme dispõe a Instrução Normativa nº 41/2018 do Tribunal Pleno do TST. Foi sancionada pelo presidente interino Michel Temer e chamou atenção por ter sido aprovada às pressas, sem o debate democrático necessário e sem a participação dos atores sociais envolvidos, bem como pela sua amplitude.

A lei que promoveu a reforma trabalhista tinha por proposta inicial a modificação de apenas 7 artigos, mas representou uma alteração de aproximadamente 117 dispositivos e, desses, apenas 7 são considerados mais benéficos ao trabalhador. Com a Reforma, foram alterados artigos que tratam das férias, jornada de trabalho, trabalho intermitente, demissão consensual, rescisão contratual, licença-maternidade, fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS), seguro-desemprego, aviso prévio na gestação, da propositura das ações trabalhistas, entre outras questões.

É bem verdade que a Consolidação das Leis Trabalhistas, datada de 1943, já não regia de forma adequada algumas relações de trabalho, uma vez que, com todas as alterações sociais sofridas ao longo desses quase cem anos, as normas careciam de atualização. Ademais, com todas as mudanças tecnológicas ocasionadas pela revolução 4.0, surgiram novas formas de trabalho, as quais demandavam nova regulamentação ou uma mudança de interpretação nas normas já existentes. Contudo, as mudanças operadas pela reforma trabalhista continuaram não abrangendo algumas dessas novas relações surgidas, cabendo aos operadores do Direito se utilizarem das técnicas de interpretação a fim de garantir a efetiva proteção aos trabalhadores.

As mudanças legislativas causadas pela mencionada reforma geram preocupações quanto à ampliação das desigualdades e da precarização nas condições de trabalho em virtude da perda do poder de barganha dos trabalhadores, já que há vários dispositivos legais que ampliam a discricionariedade do empregador sobre os contratos individuais e coletivos, e, por outro lado, não foram adotadas medidas que buscassem o fortalecimento da representação dos trabalhadores na negociação.

Neste tópico analisa-se a coerência da reforma trabalhista com o ordenamento jurídico brasileiro, tratando das principais alterações legislativas e de suas implicações jurídicas e sociais, reforçando os fatores econômicos, políticos e os valores e interesses que levaram à sua aprovação.

3.1 Análise Sistemática da Lei Nº 13.467, de 2017

As discussões sobre os direitos dos trabalhadores no Brasil tiveram início com o fim da escravidão, em 1888, e foram impulsionadas pela Revolução Industrial. O processo de mecanização dos sistemas de produção desencadeou os movimentos em defesa dos direitos dos trabalhadores, que questionavam, entre outras coisas, o desemprego e as condições precárias de trabalho. Tal cenário serviu de inspiração para a formação de movimentos organizados de operários brasileiros.

Após a Revolução de 1930, com a subida ao poder de Getúlio Vargas, a Justiça do Trabalho e a proteção dos direitos dos trabalhadores se efetivaram. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi sancionada pelo presidente Getúlio Vargas no ano de 1943 e unificou toda a legislação trabalhista então existente no Brasil, sendo considerada um marco por inserir, de forma definitiva, os direitos trabalhistas na legislação brasileira e por se antecipar ao processo de urbanização do país.

A Carta constitucional de 1934 trouxe avanços sociais importantes para os trabalhadores e as constituições seguintes ampliaram os direitos trabalhistas. Mas foi com a Carta Magna de 1988, considerada a mais democrática de todas, que foi reforçada a legitimidade do poder normativo da Justiça do Trabalho e foram incorporados direitos sociais essenciais ao exercício da cidadania, os quais foram relacionados ao conceito de dignidade da pessoa humana.

Nesse mesmo sentido, já preceituava a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), que em seu artigo VIII trata do direito ao acesso à justiça como garantia às violações aos direitos de caráter fundamental e no artigo XXIII, ao tratar dos direitos sociais do trabalho, estabelece que "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".

Ademais, o princípio da dignidade da pessoa humana foi consagrado constitucionalmente e, segundo o ex-ministro do STF Eros Roberto Grau (2013), tornou o aspecto humanitário o epicentro do ordenamento jurídico pátrio, comprometendo o exercício da atividade econômica à observância da promoção da existência digna, independentemente dos interesses individuais dos agentes econômicos que desempenham suas funções no mercado.

Também o conceito da autonomia da vontade, inspirado no Código Francês, sofreu uma constante evolução ao longo da história, com a possibilidade de limitação caso viesse a esbarrar nos princípios de ordem pública. (VENOSA, 2005). Nesse sentido, o Novo Código Civil brasileiro de 2002 promoveu no ordenamento pátrio a socialidade contratual e incorporou, por meio da humanização de diversos institutos, os valores constitucionais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF), da solidariedade social (art. 3º, I, da CF), e da igualdade substantiva (art. 5º, *caput*, da CF).

A liberdade contratual, nos termos do artigo 421 do CC/2002, passou a ser perseguida dentro dos limites da função social do contrato, permitindo o controle judicial não apenas das cláusulas contratuais, mas de todos os atos e condutas que afrontem a sua finalidade, de modo que os interesses individuais dos agentes privados não podem se sobrepor ao interesse de toda a coletividade (BRAGHINI, 2017). A força obrigatória dos contratos (art. 389 do CC), segundo a qual o contrato faz lei entre as partes, passa a ser limitada, exigindo-se das partes a observância aos princípios da probidade e boa-fé, tanto na conclusão quanto na execução do contrato (art. 422, CC).

O Direito do Trabalho, portanto, alinha-se a toda essa construção teórica do sistema jurídico brasileiro, em consonância com o Direito Constitucional, aproximando-se ainda do Direito Civil e do Microssistema do Direito do Consumidor, na relevante função de proteger a parte mais sensível da relação trabalhista com o objetivo de promover a justiça social. Como afirma Braghini (2017), a intervenção do Estado na economia, por meio do exercício do seu poder regulamentar, tem por fundamento a construção de um arcabouço jurídico capaz de garantir a efetividade de uma justiça social, fazendo sobressair o interesse coletivo sobre o individual.

A reforma trabalhista promovida pela Lei nº 13.467/2017, contudo, caminhou na contramão do curso natural do direito e da própria construção da teoria dos direitos fundamentais, na qual se inclui o núcleo inalterável de direitos trabalhistas previstos e garantidos no texto constitucional, representando um verdadeiro retrocesso social.

Vale ressaltar que, antes mesmo da reforma trabalhista, já havia um clima político de defesa da precarização dos direitos trabalhistas, tanto que a Lei Orçamentária Anual da União para o exercício financeiro de 2016 (Lei federal 13.255/2016) promoveu cortes no orçamento da Justiça do Trabalho, que chegaram a 30% em despesas de custeio e 90% na verba para investimentos.

Os cortes tiveram por base o relatório do deputado Ricardo Barros (PP-PR), relator-geral do orçamento da União para 2016. Em seu parecer, o deputado justificou a necessidade de cortes em razão da forma de atuação da Justiça do Trabalho, defendendo que "as regras atuais estimulam a judicialização dos conflitos trabalhistas, na medida em que são extremamente condescendentes com o trabalhador". O deputado afirmou ainda que a situação "é danosa às empresas e ao nosso desenvolvimento econômico".

A medida foi um verdadeiro ataque ao Judiciário Trabalhista, eis que foi o ramo do Poder Judiciário que sofreu os maiores cortes orçamentários dentre as demais modalidades do país e já sinalizava o que estava por vir com as propostas de reforma da CLT e de reestruturação da Justiça do Trabalho. As pressões sofridas pela Justiça do Trabalho se intensificaram no Governo do Presidente interino Michel Temer e desencadearam a reforma trabalhista de 2017.

A reforma trabalhista chamou atenção pela velocidade com que foi elaborada, discutida e sancionada (apenas sete meses após sua apresentação à Câmara dos Deputados por meio do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016), sem consulta e debate prévio com os interlocutores sociais interessados, especialmente as entidades que representam os trabalhadores. Vale ressaltar que a sua aprovação se deu no governo interino do presidente Michel Temer e teve como principais conselheiros e propositores a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp) e a Confederação Nacional da Indústria (CNI), além de ter contado com o apoio da mídia e de uma ampla frente de forças conservadoras, que apresentavam a CLT como uma legislação anacrônica. (SPERANZA, 2019).

De acordo com Speranza (2019), a urgência com que a Reforma Trabalhista foi aprovada encontra justificativa nas dramáticas transformações da economia global. Na corrida global da economia entre nações com diferentes níveis de desenvolvimento, os direitos se transformam em *commodities* de maneira que, para competir com outros países e atrair investimentos, os padrões e custos de proteção do trabalhador são reduzidos e uniformizados, sob o pretexto de que o ordenamento

jurídico deve se adaptar às novas realidades de produção, circulação e consumo de mercadorias.

3.2 Principais Alterações Legislativas e suas Implicações Sociais e Jurídicas

A Lei nº 13.467/2017 consistiu na mais abrangente reforma das normas trabalhistas desde o advento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promovendo o acréscimo ou modificação de mais de cem dispositivos legais. Segundo Speranza (2019), está-se diante de uma transformação estrutural nas formas de regulação das relações e do mercado de trabalho, diante da amplitude das mudanças implementadas, que abrangem, entre outros aspectos:

[...] a prevalência do negociado sobre o legislado; subversão dos princípios do Direito do Trabalho; perda de direitos definidos pela CLT e pela Constituição Federal; limitações impostas à atuação da Justiça do Trabalho, enfraquecimento das entidades sindicais; legalização e fortalecimento de diferentes modalidades de contratação da força de trabalho. (SPERANZA, 2019, p. 303).

Neste tópico explicitam-se as principais alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) na legislação trabalhista e analisa-se de forma crítica quais as implicações sociais geradas para a classe trabalhadora. Importante abrir um parêntese para destacar que desde 2017 tramitava a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) de número 5766 (BRASIL, 2017b), no STF, de relatoria do ministro Roberto Barroso, proposta pela Procuradoria-Geral da República, em agosto de 2017, pendente de julgamento até outubro do ano de 2021. O objeto da ADI era discutir a constitucionalidade das alterações dos dispositivos da CLT, previstos nos artigos 790-B, caput e § 4º; 791-A, § 4º; 844, §§ 2º e 3º, decorrentes da Lei nº 13.467/2017. (BRASIL, 2017a).

Foram considerados inconstitucionais os artigos 790-B, caput e § 4º e 791-A, § 4º por caracterizam restrições legais à garantia da gratuidade da justiça, ao impor aos seus destinatários: o pagamento de honorários periciais e sucumbenciais, quando tiverem obtido em juízo, inclusive em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa; e o pagamento de custas, caso tenham dado ensejo à extinção da ação, em virtude do não comparecimento à audiência, condicionando a propositura de nova ação a tal pagamento.

Na ADI 5766, o Ministro Roberto Barroso (Relator), havia votado pela procedência parcial da ação direta de inconstitucionalidade, para dar interpretação conforme a Constituição, fundamentada nas seguintes teses:

1. O direito à gratuidade de justiça pode ser regulado de forma a desincentivar a litigância abusiva, inclusive por meio da cobrança de custas e de honorários a seus beneficiários. 2. A cobrança de honorários sucumbenciais do hipossuficiente poderá incidir: (i) sobre verbas não alimentares, a exemplo de indenizações por danos morais, em sua integralidade; e (ii) sobre o percentual de até 30% do valor que exceder ao teto do Regime Geral de Previdência Social, mesmo quando pertinente a verbas remuneratórias. 3. É legítima a cobrança de custas judiciais, em razão da ausência do reclamante à audiência, mediante prévia intimação pessoal para que tenha a oportunidade de justificar o não comparecimento.

O ministro Edson Fachin havia julgado integralmente procedente a ação e, após, houve pedido de vista dos autos pelo ministro Luiz Fux, ocasião em que o julgamento da ação foi suspenso e somente retomado em 07/10/2021 (BRASIL, 2017b). O julgamento foi encerrado no dia 20/10/2021, tendo a maioria dos Ministros (06 votos a 04) votado pela inconstitucionalidade dos dispositivos da reforma que, alterando a CLT, fazem com que o trabalhador pague honorários periciais e advocatícios sucumbenciais, caso seja a parte vencida, mesmo que seja beneficiário da Justiça gratuita.

O julgamento corrige uma inconstitucionalidade que restringia o livre acesso à justiça por parte dos trabalhadores. Tal julgamento, contudo, não tem o condão de prejudicar a pesquisa posto que nela se investiga período anterior à declaração de inconstitucionalidade dos dispositivos. Ao contrário, o referido julgamento corrobora os argumentos aqui utilizados para fundamentar o referencial teórico. Portanto, feitas essas considerações, alerta-se para o fato de que a análise a seguir considera a lei sob a égide da constitucionalidade.

Do ponto de vista processual, uma das principais alterações foi justamente a mudança do artigo 790 da CLT, que trata do benefício da justiça gratuita. Na redação anterior, o parágrafo 3º do artigo 790 conferia o benefício da justiça gratuita àqueles que declarassem, sob as penas da lei, que não possuíam condições de arcar com as custas e despesas processuais. Todavia, a redação atual aumentou a exigência para a concessão de ofício do benefício da justiça gratuita, que só será concedido àquele que percebe salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social (RGPS).

Nos demais casos, a parte deverá comprovar a insuficiência econômica, não bastando agora a mera declaração de hipossuficiência. Esse é um dos dispositivos

mais polêmicos da Reforma e sua constitucionalidade foi discutida justamente por restringir o direito ao acesso à justiça, previsto constitucionalmente no artigo 5º, XXXV, LXXIV, da CRFB.

Ainda no mesmo dispositivo, merecem destaque as mudanças que encareceram os custos das ações para os trabalhadores em caso de perda da ação. O artigo 790-B, que trata dos honorários periciais, por exemplo, previa que o seu pagamento seria de responsabilidade da parte perdedora na pretensão objeto da perícia, salvo se fosse beneficiária de justiça gratuita. Com a nova redação, que teve a sua inconstitucionalidade declarada na ADI 5766, a parte sucumbente ficava (até 2021) responsável pelo pagamento dos honorários, ainda que beneficiária da justiça gratuita. O beneficiário da justiça gratuita, de acordo com o § 4º, somente não arcava com o pagamento no caso de não ter obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa, ainda que em outro processo, ocasião em que a União responderia pelo encargo.

O § 4º, também declarado inconstitucional na ADI 5766, trazia, portanto, a possibilidade de compensação com créditos recebidos na ação trabalhista ou em outro processo judicial, ainda que fora do âmbito da Justiça do Trabalho, sendo que, somente no caso de total insucesso, responderia a União pelo seu pagamento. Antes da reforma o beneficiário não arcava com essa despesa, o encargo era da União, de modo que essa exigência intimidou o trabalhador a postular, sob receio de ser perdedor tanto no objeto da ação quanto na perícia. Por tal razão, a redação do dispositivo legal dada pela reforma foi bastante discutida, sob diversos fundamentos, especialmente a inconstitucionalidade por limitação do acesso do indivíduo à Justiça, o que veio a ser tardiamente reconhecido pelo STF.

Outro ponto controverso foi a inclusão do 791-A, que ao tratar dos honorários de sucumbência do advogado, dispõe que serão cobrados inclusive do beneficiário da justiça gratuita, conforme redação do seu § 4º. Como já mencionado, esse dispositivo teve a sua inconstitucionalidade declarada pelo Supremo Tribunal Federal na ADI 5766.

Foram incluídos também os artigos 793-A, 793-B, 793-C e 793-D, que tratam da responsabilidade por dano processual. As alterações introduzidas preveem expressamente que todos aqueles que atuam no processo, seja como parte, interveniente ou mesmo testemunha, devem ser responsabilizados por eventual dano por abuso do direito processual a que derem causa. Tal responsabilização não se

limita ao pagamento de multa por litigância de má-fé, abrangendo também indenização pelos prejuízos causados à parte prejudicada, pelas despesas processuais e honorários advocatícios. Esses artigos têm o claro intuito de intimidar o exercício do direito de ação por parte dos trabalhadores e facilitar a defesa da empresa em juízo.

O artigo 844 da CLT, que trata do arquivamento e revelia, foi acrescido dos parágrafos 2º, 3º, 4º e 5º. A primeira inovação da nova lei diz respeito à obrigatoriedade do pagamento das custas, pelo autor da ação, quando deixar de comparecer à audiência inicial, salvo justificativa apresentada ao Juízo (§ 2º), o que também servirá como condição para a propositura de nova ação (§ 3º). Os § 2º e § 3º do artigo 844 da CLT, ao atribuírem à parte autora, ainda que beneficiária da justiça gratuita, o ônus de pagamento das custas como condição para a propositura de nova demanda, representam, ao nosso ver, violação aos princípios da assistência judiciária integral e gratuita e do acesso ao Judiciário, traduzidos nos incisos LXXIV e XXXV da Constituição Federal, e já foram declarados inconstitucionais, em controle incidental, pelo TRT da 4ª Região (Processo 0021608-56.2017.5.04.0411), todavia, no julgamento da ADI 5766, a maioria dos Ministros do Supremo votou pela sua constitucionalidade.

A reforma também inovou ao tratar expressamente da homologação do acordo extrajudicial no artigo 652-F e artigos 855-B, 855-C, 855-D e 855-E. A inovação trazida pelo texto legal merece críticas por possibilitar a propositura de lides simuladas, antes refutadas pela Justiça do Trabalho, por tal razão alguns doutrinadores defendem a análise judicial dos termos do acordo apresentado pelas partes, ainda que a lei faculte a realização de audiência.

Por confrontar preceitos jurídicos firmados na Justiça do Trabalho, o acordo extrajudicial comporta um grande debate sobre seu alcance e limites, de modo que requer a elucidação dos dados da relação jurídica e das obrigações pactuadas, bem como a respeito de direitos de terceiros e de matérias de ordem pública; não pode legitimar a renúncia de direitos em prejuízo do trabalhador; comporta uma interpretação restritiva da quitação outorgada pelo trabalhador (Código Civil, 843); e a ausência injustificada dos interessados na audiência, quando designada pelo Juízo, poderá acarretar a extinção do feito².

² Conclusões extraídas do Curso Reforma Trabalhista Dialogada: Módulos I e II, ministrado em julho de 2021 pelo TRT13.

Quanto ao direito material, vários dispositivos foram também criados ou modificados, contudo, devido à amplitude da reforma, trata-se aqui apenas dos principais. O artigo 8º, por exemplo, foi acrescido dos parágrafos 2 e 3. No § 2º fica vedada a edição de Súmulas e outros enunciados de jurisprudência que possam restringir direitos legalmente previstos ou que criem obrigações não previstas em lei, ao passo que no § 3º fica determinado que, no exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a legalidade do negócio jurídico e deverá atuar pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. Buscou o legislador claramente limitar a atuação do Poder Judiciário, seja na atividade jurisprudencial de interpretar e preencher lacunas legislativas, seja na análise das cláusulas normativas, além de criar o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Tais alterações vão de encontro aos valorosos fundamentos do Direito do Trabalho positivados na CLT (art. 8º), bem como aos princípios da proteção (Títulos II a IV), da primazia da realidade (arts. 3º e 442), da irrenunciabilidade (arts. 9º e 468), da norma mais favorável, da imodificabilidade contratual em prejuízo do trabalhador (art. 468), da supremacia do crédito trabalhista (arts. 100 da CRFB/88 e 186 do CTN) e dos poderes inquisitórios do juiz do trabalho (art. 765), entre outros, cuja observância é requisito para a validade da norma jurídica trabalhista, conforme dispõe o Enunciado Aglutinado número 4 da II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, promovida pela ANAMATRA.

Observam-se outros muitos artigos que reduzem garantias e tornam o trabalho mais precário. O artigo 58, da CLT, pôs fim a jornada *in itinere*, ou seja, o tempo dispendido pelo trabalhador no trajeto para o trabalho não é mais objeto de remuneração, a contraprestação apenas será devida às horas líquidas em que o trabalho é prestado, independente do tempo à disposição.

Já o artigo 58-A da CLT, promoveu o alargamento da possibilidade de trabalho a tempo parcial. Na redação original, a legislação considerava trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não excedesse de 25 (vinte e cinco) horas semanais. Havia, ainda, a proibição de que esses empregados prestassem horas extras, conforme regra do § 4º do artigo 59 da CLT, que foi revogado.

Após a Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a), o regime a tempo parcial pode ter duração de 30 (trinta) horas semanais, sem a possibilidade de prestação de horas extras semanais, ou ainda 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de

acréscimo de 6 (seis) horas suplementares semanais. Houve, portanto, uma flexibilização da jornada com a liberação da realização de horas extras para os trabalhadores em regime de tempo parcial. Aqui se discute não só a violação do princípio da vedação ao retrocesso social, como também a própria descaracterização dessa modalidade contratual.

A nova redação dada ao *caput* do artigo 59 da CLT flexibilizou ainda mais a compensação de jornada, permitindo sua fixação até por acordo tácito entre empregado ou empregador, dentro do período de um mês (§ 6º do art. 59 da CLT). Já o § 5º do artigo 59 da CLT passou a admitir a pactuação do banco de horas, por acordo individual escrito, confrontando a previsão constitucional que exige a sua realização por instrumentos coletivos negociados.

Foi criado também o artigo 59-A da CLT, que permite o regime de 12 horas de trabalho intercaladas por 36 horas de descanso, por acordo individual escrito e cuja validade independe do gozo dos intervalos intrajornada. A validade desse novo regime é questionada em função dos prováveis prejuízos à saúde física e mental dos empregados, especialmente em jornadas prorrogadas ou extenuantes. Na mesma linha de raciocínio seguem as críticas ao artigo 60 da CLT.

Segundo o *caput* do artigo 60, a realização de horas extraordinárias, em atividade insalubre, necessita de autorização prévia das autoridades competentes. Tal comando leva em consideração que o trabalho em atividade insalubre durante a jornada normal já coloca a saúde do trabalhador em risco. Por conseguinte, para a realização de trabalho extraordinário nessa mesma situação é imperiosa a autorização da autoridade competente. Contudo, o artigo 60 foi acrescido de parágrafo único, que dispensa a autorização prévia nas jornadas 12 X 36.

Com a reforma, o teletrabalho passou a ter regulamentação legal expressa nos artigos 62 e 75-A a 75-E da CLT. Pela alteração legislativa, os empregados que trabalham preponderantemente a distância das dependências da empresa não terão direito à hora extra, inclusive intervalares, além do adicional noturno, sob o argumento de que o empregador não tem meios de controle do teletrabalho. Ocorre que, diante das inovações tecnológicas, muitas vezes é possível que o empregador disponha de meios para aferir o trabalho que está sendo executado pelos empregados, devendo prevalecer, portanto, o princípio da primazia da realidade.

Além disso, os dispositivos citados permitem que o ônus pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura

necessária e adequada à prestação do trabalho remoto seja repassado ao empregado, inclusive no que diz respeito ao cumprimento de medidas de segurança e saúde no trabalho. O empregador ficará isento de qualquer responsabilização subjetiva (aquela em que há culpa ou dolo), em confronto com o disposto no artigo 2º da CLT, que determina que os ônus do empreendimento devem ser suportados pelo empregador e que permite a responsabilização objetiva patronal em matéria acidentária.

O artigo 71 da CLT prevê que, em qualquer trabalho contínuo, é obrigatória a concessão de intervalo de quinze minutos, quando ultrapassadas quatro horas de serviço, ou de uma hora, quando a atividade exceder de seis horas de trabalho. Trata-se de medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF). Pela redação anterior, a concessão parcial do intervalo implicava o pagamento total do período correspondente, conforme entendimento consubstanciado pela Súmula do TST nº 437, I. A Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a), todavia, alterou o § 4º do artigo 71 da CLT, determinando o pagamento, a título indenizatório, apenas do estrito período de desrespeito do intervalo intrajornada, na contramão da jurisprudência dominante até então no TST. A alteração afronta o princípio da tutela expresso na norma mais benéfica ao empregado (CF. art. 7º, XIII c/c CLT, arts. 58 e 59, § 1º).

A Lei nº 13.467/17 também incluiu na CLT o Título II - A, com o acréscimo do artigo 223-G, que disciplinou o dano extrapatrimonial nas relações de trabalho, estabelecendo critérios objetivos para fixação da indenização, em caso de procedência. Questiona-se a constitucionalidade do artigo em questão por vários aspectos. Para Delgado, por exemplo, “a honra, a dignidade, a higidez física e outros bens e valores de caráter moral são ínsitos a qualquer ser humano, independentemente de sua posição social, econômica, cultural, política, etc.” (2018, p. 747-748).

Desse modo, o autor considera o artigo inconstitucional por estabelecer parâmetro salarial para fixar o montante indenizatório, quebrando a premissa da igualdade substancial, e por tarifar a indenização, a qual deve ser definida de acordo com a extensão do dano. Seguindo esse entendimento, a aplicação do artigo 223-G da CLT vai de encontro à Constituição Federal de 1988, especialmente quando limita a reparação prevista nos artigos 5º, X e V, da CF, em afronta aos princípios da isonomia e da reparação integral do dano moral.

Outro ponto bastante discutido da reforma é o que trata do trabalho insalubre para as gestantes. O artigo 394-A, na redação dada pela Reforma Trabalhista, tornou exceção o afastamento da empregada gestante ou lactante de atividades insalubres, o que antes era a regra. A partir da alteração legislativa, o afastamento automático ocorre apenas quando houver insalubridade em grau máximo durante a gestação (a gestação exposta a insalubridade em graus médio e mínimo depende de atestado médico apresentado pela empregada). Após o parto, no período de lactação, o afastamento dependerá sempre (independentemente do grau de insalubridade) da apresentação do atestado, que pode ser fornecido por médico particular de confiança da trabalhadora.

O Poder Executivo tentou minimizar os efeitos evidentemente nocivos dessa alteração por intermédio da Medida Provisória (MP) nº 808, de 14 de novembro de 2017, a qual, todavia, não foi votada pelo Congresso Nacional e perdeu vigência em 22 de abril de 2018. Em 29 de maio de 2019, contudo, o Supremo Tribunal Federal, na ADI 5938, declarou a inconstitucionalidade da alteração legislativa, reafirmando entendimento anterior de que o afastamento deve ser sempre automático, independentemente do grau de insalubridade, seja durante a gestação ou lactação (lembrando que esta última se estende pelo período mínimo de 6 meses, podendo ser prorrogada, nos termos do artigo 396 da CLT).

Outra inovação trazida com a reforma foi a figura do trabalho intermitente, previsto nos artigos 443 e 452-A da CLT, que não tem precedentes na legislação pátria. O empregado é chamado quando (e se) houver necessidade, recebendo o pagamento apenas pelas horas trabalhadas. Terá, todavia, sua CTPS anotada e receberá, proporcionalmente, repouso semanal remunerado, férias acrescidas de $\frac{1}{3}$ e gratificação natalina.

Não há garantia de salário mensal ou previsibilidade de dias mínimos trabalhados em um mês, ou mesmo de meses trabalhados em um ano. A insegurança do trabalhador é total, pois sequer tem a certeza de que ao final do mês receberá um salário-mínimo. Trata-se de uma mescla entre o trabalhador empregado e o trabalhador autônomo, mas sem as vantagens que esse último aproveita, como por exemplo a independência em relação a horários de trabalho e aos valores cobrados pelos serviços que presta. Essa inovação legislativa vem sendo fortemente questionada por boa parte da doutrina e da jurisprudência, que a consideram inconstitucional por violação do artigo 7º, I e VII, da Constituição da República e por

afrontar o direito fundamental do trabalhador aos limites de duração do trabalho, ao décimo terceiro salário e às férias remuneradas.

Silva chama atenção para um fato curioso:

O contrato intermitente poderá maquiar o índice de desempregos do Brasil sem que as pessoas tenham renda assegurada. O empregado está com carteira assinada, mas não está ativo. Talvez as estatísticas tenham de ser adaptadas para evitar esse retrato falso. (SILVA, 2018, p. 303)

O artigo 444 da CLT, que trata da autonomia negocial nos contratos individuais de trabalho, antes da reforma estabelecia a relação de emprego como um complexo voluntário-normativo em que as partes têm a liberdade de estabelecer os termos da contratação, desde que observado disposições mínimas previstas em lei ou nos instrumentos coletivos da categoria. A partir da Reforma Trabalhista, houve a inserção do parágrafo único, que concede maior liberdade ao trabalhador 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.

Essa previsão equipara esses empregados ao sindicato profissional da categoria, no que diz respeito à liberdade de negociação do contrato individual do trabalho diretamente com seu empregador, cuja livre estipulação poderá prevalecer inclusive sobre a lei. Além disso, conforme disposto no artigo 507-A da CLT, tais empregados podem pactuar a arbitragem. Discute-se a constitucionalidade dessa distinção, não apenas em razão do princípio da irrenunciabilidade ou da indisponibilidade das normas trabalhistas, mas também pela possibilidade de afronta à CF, por exemplo, em seus artigos 5º, XXXV e 7º, VI.

O artigo 457 da CLT sofreu alteração legislativa para excluir algumas verbas salariais antes nele previstas (percentagens, diárias para viagens e abonos) e definiu que algumas parcelas, ainda que habituais, não possuem natureza salarial, tais como: ajuda de custo, auxílio-alimentação (vedado seu pagamento em dinheiro), diárias para viagem, prêmios e abonos.

No artigo 461 da CLT, percebe-se uma tendência a reduzir as hipóteses de equiparação salarial. Antes era possível equiparar dois empregados que trabalhassem na mesma localidade (assim entendido, conforme item X da Súmula 6 do TST, mesmo município ou mesmo região metropolitana). Agora, a equiparação somente é possível entre empregados que trabalham no mesmo estabelecimento comercial. Ou seja, segundo a lei, não há possibilidade de equiparação salarial entre empregados que trabalhem em empresas distintas, ainda que pertençam ao mesmo grupo econômico.

Foram acrescentados ainda dois requisitos temporais: só tem direito à equiparação salarial o empregado que exerce função idêntica à do paradigma, desde que entre eles não haja diferença de tempo (na função) superior a 2 anos, e diferença de tempo (na empresa) superior a 4 anos.

Claramente, mais um óbice que reduz as possibilidades de haver equiparação salarial. Na redação anterior, a equiparação salarial não prevaleceria quando na empresa houvesse quadro de carreira que, pela Súmula 6, item I, do TST, deveria ser homologado pelo Ministério do Trabalho. A ideia era atribuir mais segurança e publicidade ao quadro de carreira, dificultando sua burla e forçando sua efetiva aplicação prática, já que funcionava como óbice ao direito à equiparação. Agora, a equiparação salarial também é afastada quando houver plano de cargos e salários elaborado por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.

Quanto ao término do contrato, previsto no artigo 477 da CLT, trouxe a Reforma Trabalhista uma nova sistemática. Extinto o contrato, não há mais necessidade de homologação sindical da extinção, o que se critica pelo fato de, na maioria das vezes, os empregados serem pouco instruídos e desconhecerem seus direitos. Com a assistência sindical eles tinham um amparo em um momento crucial de suas vidas, que é o da extinção do contrato de trabalho.

A nova lei inovou ao prever a Dispensa Coletiva, no artigo 477-A da CLT. Antes da reforma, a jurisprudência do TST, desde o famoso caso da Embraer (2009), já havia consolidado o entendimento de que em caso de dispensa coletiva haveria a necessidade de prévia negociação com a entidade sindical representativa dos trabalhadores, sob pena de nulidade das despedidas. Todavia o legislador entendeu por abolir esse requisito relativo à negociação coletiva.

Trata-se de um dos dispositivos mais criticados da Reforma Trabalhista, razão pela qual é objeto de discussão na ADI 6142. Vale ressaltar que a dispensa em massa afeta toda a coletividade, de modo que a participação sindical é, no mínimo, desejável. Ademais, a nova previsão legal viola os artigos 1º, III, IV, 6º, 7º, I, XXVI, 8º, III, 170, caput, III e VIII, 193, da Constituição Federal, como também o artigo 4º da Convenção n. 98, o artigo 5º da Convenção 154 e o artigo 13 da Convenção 158, todas da OIT. Viola, ainda, os princípios da vedação da proteção insuficiente e do retrocesso social.

Outra inovação legislativa, que almejou regular os planos de demissão voluntária ou incentivada, já praticados, mas sem regramento específico encontra-se

no artigo 477-B da CLT. Da redação do artigo extrai-se que a transação extrajudicial que importa em rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado do plano que aprovou o Plano de Demissão Voluntária (PDV).

A nova lei tratou também da arbitragem trabalhista, que é um meio de solução de conflitos desvinculado do Poder Judiciário. Nela, os envolvidos escolhem um terceiro imparcial, seja árbitro ou tribunal arbitral, para dar uma solução ao litígio. A arbitragem trabalhista já era prevista na CRFB (art. 114, §§ 1º e 2º) para dissídios coletivos. A doutrina e jurisprudência majoritária entendiam, no entanto, pela sua inaplicabilidade aos dissídios individuais. A Reforma Trabalhista introduziu na CLT (art. 507-A) a hipótese de que conflitos envolvendo empregados de maior remuneração (mais que duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social) possam ser resolvidos por arbitragem, desde que autorizada por cláusula compromissória.

A decisão do árbitro ou tribunal arbitral é irrecorrível, e sua execução, caso necessária, será realizada perante a Justiça do Trabalho. Caso não se faça necessária a execução, não será preciso a homologação judicial da sentença arbitral. Fica ressalvada, de qualquer modo, a análise judicial de eventual vício na cláusula compromissória firmada pelo empregado, como, por exemplo, a coação, mas, ainda assim, é grande a possibilidade de fraude e prejuízo aos direitos do trabalhador.

No caso do artigo 507-B, a intenção de reduzir o número de processos na Justiça do Trabalho fica evidente, especialmente a partir da expressão “com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas”. Pelo artigo é facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria. Vale lembrar que o princípio da inafastabilidade da jurisdição (CF, art. 5º, inciso XXXV) impede que qualquer lesão a direito seja tolhida de exame pelo Poder Judiciário.

Assim, a melhor interpretação a ser dada a esse artigo da CLT é a de que a eficácia liberatória das parcelas nele especificadas seja entendida como eficácia liberatória dos valores nele especificados. Ou seja, dá-se quitação restrita aos valores pagos, no esteio do que prevê o artigo 320 do Código Civil. A jurisprudência se firmou nesse sentido (vide Súmula nº 69 do TRT da 4ª Região). Outra questão importante é a de que não há obrigatoriedade de homologação por parte dos sindicatos, que

podem, sem necessidade de justificativa, simplesmente deixar de homologar os acordos que forem apresentados, o que acabará levando as partes a bater nas portas do Poder Judiciário.

Outro aspecto de mudança desencadeado pela reforma trabalhista que merece destaque, embora não tenha sido objeto desta pesquisa, foi o enfraquecimento das estruturas coletivas capazes de resistir à lógica do mercado. Com a reforma trabalhista, o recolhimento da contribuição dos trabalhadores aos sindicatos, que antes era obrigatório e descontado em folha de pagamento, passou a ser facultativo e condicionado à permissão expressa do empregado. O valor, equivalente ao salário de um dia de trabalho, retirado anualmente na remuneração do empregado, era direcionado para a manutenção do sindicato da categoria. Contudo, atualmente a empresa empregadora só pode fazer o desconto com a autorização do empregado e com isso, a arrecadação sindical (somando centrais, confederações, federações e sindicatos) caiu drasticamente de 2017 para 2018, segundo informações da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, passando de R\$ 2,038 bilhões em 2017 para R\$ 283 milhões em 2018. Em 2019, a arrecadação caiu ainda mais, para R\$ 89 milhões. Além disso, a confiança nos sindicatos também reduziu. Entre 2009 e 2013, o índice de confiança medido pelo Ibope Inteligência recuou de 46 para 37 pontos, chegando a 35 pontos em 2018. (GALVÃO *et al.*, 2019).

Como foi visto neste tópico, a reforma promovida pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) representou um verdadeiro retrocesso social nas conquistas trabalhistas alcançadas em décadas de evolução dos direitos sociais. A reforma atende às exigências de uma agenda neoliberal que propõe uma adaptação do ordenamento jurídico às novas realidades globais de produção, circulação e consumo de mercadorias.

A Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) resultou no acréscimo ou modificação de mais de cem dispositivos legais e em uma mudança estrutural nas relações de trabalho, cujas principais alterações legislativas explicitou-se de forma detalhada neste capítulo, analisando também suas implicações sociais, atuais e futuras. Trata-se, portanto, de tema amplíssimo que, pela sua importância social, serviria de objeto de inúmeras pesquisas, razão pela qual foi necessário restringir seu campo de atuação. Considerando que a reforma trabalhista brasileira teve por principais promessas a geração de emprego e renda para o país e a redução da litigiosidade, concentra-se esta pesquisa no emprego e na litigiosidade, para fornecer subsídios

que respondam quais os principais impactos da reforma trabalhista no emprego e litigiosidade da região de Campina Grande.

4 FERRAMENTAS DE PESQUISA DO JUDICIÁRIO TRABALHISTA

O conhecimento da realidade é o propósito primeiro de todas as buscas feitas pelo ser humano, e ensejou a descoberta de inúmeros caminhos para que fosse alcançado. No campo científico, esses caminhos são denominados método, e servem de guia para a pesquisa científica, atividade por meio da qual se desenvolve a produção de conhecimento. (GIL, 2009).

Para Santos *et al.* (2020), cabe ao pesquisador escolher entre os [...] diferentes métodos, delineamentos e naturezas de pesquisa [...] os que mais atendem ao seu propósito, levando em consideração tanto as próprias concepções de realidade quanto as características do estudo que pretende desenvolver.

Para este estudo, que tem como objetivo analisar as repercussões mais expressivas da Reforma Trabalhista no emprego e na litigiosidade da região de Campina Grande, tomando por base o período compreendido entre os anos de 2016 e 2019, optou-se pelo desenvolvimento de um estudo exploratório-descritivo, de natureza quantitativa, concretizado por meio das pesquisas bibliográfica e documental.

A opção pelo estudo exploratório deveu-se à característica, apontada por Gil (2009), de dar a conhecer com maior profundidade o assunto abordado por meio de um aprofundamento de conceitos preliminares sobre determinada área temática não contemplada anteriormente. Já a pesquisa descritiva se adequa a esta investigação por dispensar a intervenção do pesquisador nos fatos observados. Compete ao pesquisador então apenas observar, registrar, analisar e ordenar os dados, sem manipulá-los, utilizando-se de técnicas específicas, entre as quais se destacam a entrevista, o formulário, o questionário, o teste e a observação (PRODANOV, 2013).

A abordagem quantitativa se justifica neste estudo porque os dados coletados terão os seus resultados interpretados de acordo com sua natureza e essência, levando em consideração o quantitativo das ações propostas, o caráter dos pedidos objeto das ações pesquisadas e as decisões proferidas.

Quanto aos procedimentos, a pesquisa tem caráter bibliográfico e documental. Segundo Prodanov e Freitas (2013), a pesquisa bibliográfica é aquela elaborada a partir de material já publicado, tais como livros, revistas, publicações em periódicos e artigos científicos, além de portais digitais e *websites*, com o objetivo de colocar o

pesquisador em contato direto com todo material já escrito sobre o tema da pesquisa. De caráter eminentemente bibliográfico, esta pesquisa se insere neste estudo

[...] como tipo de pesquisa que desempenha importantes funções na produção acadêmica contemporânea. Tal importância notadamente se relaciona a busca por uma qualidade científica, proveniente do levantamento e avaliação do conhecimento sobre um tema determinado mediante a imersão crítico-reflexiva em um número significativo e expansivo de pesquisas realizadas no cenário acadêmico (FERREIRA, 2002 *apud* SANTOS *et al.*, 2020, p. 204).

Após a revisão bibliográfica sobre o tema, vale-se do instrumento da pesquisa documental realizada sobre fontes primárias, especialmente a Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a), os dados estatísticos do TST e o Sistema Hórus do TRT13, sendo estas duas últimas fontes ferramentas de pesquisa disponibilizadas pelo Poder Judiciário Trabalhista para dados nacionais e paraibanos, respectivamente. De acordo com Gil (2009), é documental a pesquisa que se utiliza de materiais que não receberam ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os seus objetos.

Apresentam-se, a seguir, o campo de estudo, os métodos, técnicas e procedimentos de coleta de dados, a análise de dados e resultados preliminares.

4.1 Campina Grande como Cidade e como Jurisdição

A pesquisa toma como objeto empírico o Município de Campina Grande-PB quanto às pesquisas sobre o emprego e a jurisdição de Campina Grande-PB, considerada no âmbito do TRT13 (Paraíba), quanto às pesquisas relacionadas a litigiosidade.

Campina Grande, município do Estado da Paraíba em que se concentra a pesquisa, está localizada no interior do Estado, na mesorregião do Agreste Paraibano, que por sua vez fica na Região Semiárida do Estado da Paraíba, espaço geográfico mais severamente atingida pelas secas (MOREIRA, 1988). O Estado da Paraíba, por sua vez, conta com 97,78% de sua área total inserida no que se denomina de Polígono das Secas, o que compreende aproximadamente 170 municípios (FRANCISCO, 2010).

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, Campina Grande possui uma população estimada em 413.830 mil habitantes (dados de 2021) e renda salarial mensal de 2.0 salários mínimos por habitante (dados de

2020). Na comparação com outros municípios do Estado, quanto à média salarial, ocupa a posição 11 de 223, já na comparação com outros municípios do país ocupa a posição 2040 de 5570.

Segundo o mesmo Instituto, em Campina Grande, a proporção de pessoas ocupadas em relação à população total era de apenas 28,1% em 2020, ocupando no Estado a posição 3 de 223 e no Brasil a posição 636 de 5570. Considerando os domicílios com rendimento mensal de até meio salário mínimo por pessoa, a cidade tinha, em 2019, 39,5% da população nessas condições, o que a colocava na posição 220 de 223 no Estado e de 2810 de 5570 no país.

O PIB per capita do Município de Campina Grande, no ano de 2019, era de R\$ 23.210,44, ocupando o sexto lugar no ranking estadual, considerando os 223 Municípios existentes, todavia, no ranking nacional a sua posição era de 2115º, considerando um total de 5570 Municípios.

As principais atividades econômicas do Município de Campina Grande são: extração mineral; culturas agrícolas; pecuária; indústrias de transformação, de beneficiamento e de desenvolvimento de software; comércio varejista, atacadista e de serviços. Quanto ao setor econômico, o que mais se destaca é o terciário, em que prepondera as atividades de comércio e serviços em geral. A cidade também conta com um grande número de servidores públicos, distribuídos entre as Universidades, Estadual e Federal, órgãos do Poder Judiciário, Procuradorias, Autarquias, Hospitais, dentre outros. Conforme dados do IBGE, em 2015, o percentual de receitas oriundas de fontes externas no Município era de 75%.

Em face do exposto, podemos dizer que estamos diante de um Município pobre, localizado em um Estado bastante castigado pelas secas, com renda salarial baixa, poucos empregos formais, com grande parcela da população de baixa renda, com baixo PIB, cuja principal atividade econômica é o comércio e o setor de serviços e com quase a totalidade de sua renda dependente de fontes externas, tais como os recursos estaduais e federais destinados ao Município.

No tocante à jurisdição de Campina Grande no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista, é preciso estabelecer algumas premissas quanto à organização judiciária brasileira para facilitar a compreensão da pesquisa. A Justiça do Trabalho faz parte, como ramo especializado, do Poder Judiciário da União. É um ramo do Poder Judiciário brasileiro que conta em sua composição com o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e 24 Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), espalhados entre os

diversos estados da Federação e que constituem a segunda instância, e as Varas do Trabalho, a primeira instância (BRASIL, [2021]).

O Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região tem sede em João Pessoa e jurisdição em todo o estado da Paraíba. Atualmente, conta com 27 Varas do Trabalho, distribuídas em oito cidades, são elas: João Pessoa (13 Varas), Campina Grande (7 Varas), Santa Rita (2 Varas), Catolé do Rocha (Vara Única), Guarabira (Vara Única), Itaporanga (Vara Única), Patos (Vara Única) e Sousa (Vara Única) (TRT13)

Importante ressaltar que a jurisdição de Campina Grande sofreu duas alterações recentes. A primeira alteração foi promovida pela Resolução Administrativa nº 016, de 2017, do TRT13, que transferiu a Vara do Trabalho de Monteiro/PB, juntamente com seu acervo de processos, para a cidade de Campina Grande-PB, passando esta a ser denominada de 6ª Vara do Trabalho de Campina Grande-PB.

A segunda alteração ocorreu em junho de 2019 e autorizou a transferência de quatro Varas do Trabalho para os municípios de João Pessoa, Campina Grande e Santa Rita. Entre elas, a Vara do Trabalho de Cajazeiras foi transferida para a cidade de Campina Grande, passando a ser denominada de 7ª Vara do Trabalho (TRT13). Com a nova jurisdição, passaram a integrar a jurisdição das Varas do Trabalho de Campina Grande as Cidades de Ingá, Mogeiro e Picuí. Na ocasião, todos os processos de Picuí foram transferidos para a nova Vara.

Assim, na atual organização judiciária do TRT13, a jurisdição de Campina Grande, a maior em extensão e quantidade de Municípios, engloba as seguintes cidades: Alagoa Nova, Alcantil, Algodão de Jandaíra, Amparo, Arara, Areial, Aroeiras, Baraúna, Barra de Santana, Barra de Santa Rosa, Barra de São Miguel, Boa Vista, Boqueirão, CAMPINA GRANDE, Cabaceiras, Camalaú, Caraúbas, Caturité, Congo, Coxixola, Cubati, Cuité, Damião, Esperança, Fagundes, Frei Martinho, Gado Bravo, Gurjão, Ingá, Itatuba, Juarez Távora, Juazeirinho, Lagoa Seca, Matinhas, Mogeiro, Monteiro, Massaranduba, Montadas, Natuba, Nova Floresta, Nova Palmeira, Olivedos, Ouro Velho, Parari, Pedra Lavrada, Picuí, Pocinhos, Prata, Puxinanã, Queimadas, Remigio, Riacho de Santo Antônio, Riachão do Bacamarte, Santa Cecília, Santo André, Serra Branca, Serra Redonda, Soledade e Umbuzeiro, Sumé, São Domingos do Cariri, São José dos Cordeiros, São João do Cariri, São João do Tigre, São Sebastião de Lagoa de Roça, São Sebastião do Umbuzeiro, São Vicente do Seridó, Sossego e Zabelê.

As alterações explicitadas, todavia, não prejudicam a pesquisa e análise de dados, pois os números obedecem a uma proporcionalidade.

4.2 Dados Governamentais e Judiciais

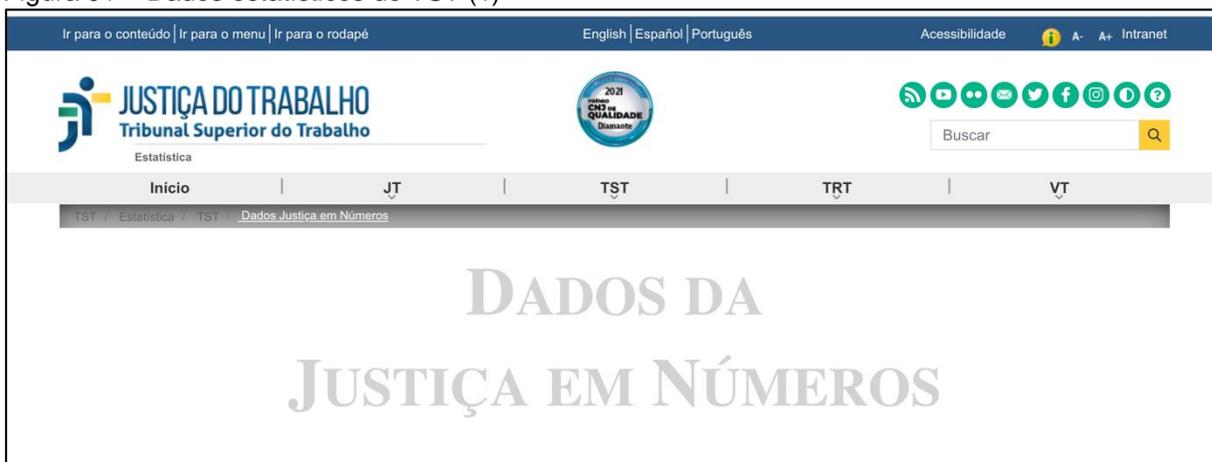
A coleta de dados quanto ao emprego, utilizou, no tocante aos dados nacionais, dos números oficiais disponibilizados nos órgãos de pesquisa estatal, tais como IBGE e CAGED. No tocante aos dados municipais, os números foram obtidos por meio de pesquisas nos sites oficiais da Prefeitura Municipal de Campina Grande/PB e de suas secretarias e reforçados com reportagens e pesquisas sociais.

Quanto à litigiosidade, a pesquisa se utilizou dos dados disponibilizados pelo setor de estatística do TST, acessível em: <http://www.tst.jus.br>, e da ferramenta Hórus, disponibilizada pela página de internet do TRT13, acessível em: <http://www.trt13.jus.br/horus>.

O Tribunal Superior do Trabalho publica, desde 1946, o Relatório Geral da Justiça do Trabalho com dados estatísticos alusivos aos processos que tramitaram nos três graus de jurisdição provenientes de informações existentes no Sistema de Gerenciamento de Informações Administrativas e Judiciárias (e-Gestão) e no Sistema de Apoio à Decisão do TST. O Relatório Geral é de extrema importância por permitir à sociedade o conhecimento da atividade judicante no âmbito da justiça trabalhista.

O TST apresenta as estatísticas considerando os números da Justiça do Trabalho como um todo (JT), os números do Tribunal Superior do Trabalho (TST), dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) e das Varas do Trabalho (VT), como podemos observar da Figura 01.

Figura 01 – Dados estatísticos do TST (1)



FONTE: TST (2022)

Dos parâmetros referidos acima, podemos obter diversas informações, tais como dados relacionados a processos recebidos e julgados, assuntos mais recorrentes, arrecadação, dentre outros, conforme podemos observar na Figura 02.

Figura 02 - Dados estatísticos do TST (2)



FONTE: TST (2022)

Já o TRT13 dispõe da ferramenta de pesquisa Hórus, que consiste em ferramenta de BI (*Business Intelligence*), desenvolvida pela Assessoria de Gestão Estratégica do TRT-13, formulada de forma pioneira entre os Tribunais Regionais do Trabalho para atender à Lei de Acesso à informação (LAI) tendo por objetivo auxiliar a administração na tomada de diversas decisões, tais como: metas do CNJ e CSJT; planejamento estratégico; consumo de insumos; produção dos magistrados; recursos

Figura 04 - Tela da Gestão de Primeiro Grau do Sistema Hórus, que compreende a jurisdição das Varas do Trabalho

Fonte: <http://www.trt13.jus.br/horus>.

A pesquisa se concentra no período compreendido entre os anos de 2016 e de 2019, que corresponde aos dois anos que antecederam e aos dois anos que sucederam a vigência da lei. A Lei nº 13.467, aprovada em 13 de julho de 2017, entrou em vigor, isto é, passou a ser aplicada em todo país no dia 11 de novembro de 2017, data posteriormente confirmada pelo TST, que em sua Instrução Normativa 41/2018 entendeu que, a partir desta data, a referida lei tinha eficácia imediata, sem atingir, no entanto, os processos iniciados sob a égide da lei revogada (Resolução 221/2018 do TST).

Quanto à metodologia para a construção dos dados, no que se refere ao emprego buscou-se levantar dados dos postos novos de trabalhos, dos índices de admissões e demissões e dos números da desocupação e da informalidade no Brasil, no Nordeste, na Paraíba e em Campina Grande/PB. Quanto à litigiosidade, foram considerados o quantitativo das ações, o caráter dos seus pedidos e os números referentes as arrecadações a título de previdência social, custas e imposto de renda, além de dados relativos à estrutura judiciária do TRT13.

4.3 Construção das Análises

Para a análise dos dados quantitativos, em um primeiro momento foram levantados dados dos postos novos de trabalhos, dos índices de admissões e demissões e dos números da desocupação e da informalidade, antes e depois da reforma trabalhista, no Brasil, no Nordeste, na Paraíba e em Campina Grande/PB. Foram levantados também os dados dos quantitativo das novas demandas trabalhistas, antes e depois da reforma, no Brasil, na Paraíba e em Campina Grande/PB, bem como o caráter dos seus pedidos e os números referentes às arrecadações a título de previdência social, custas e imposto de renda, além de dados relativos à estrutura judiciária do TRT13.

Quanto ao período da pesquisa, a pesquisa se concentrou mais detidamente nos anos de 2016, 2017, 2018 e 2019, o que compreende os dois anos anteriores à reforma e os dois anos posteriores, considerando que a lei foi aprovada em julho de 2017, mas com eficácia somente a partir de 11 de novembro do mesmo ano, na região/jurisdição de Campina Grande/PB.

Ao final, os resultados foram comparados e interpretados e foi feita a categorização das respostas. Após a coleta e tratamento dos resultados, partiu-se para a análise e interpretação dos dados à luz da literatura sobre a temática.

Foram utilizados na presente pesquisa como referenciais teóricos, de forma preponderante, as obras de autoria de Celso Furtado sobre desenvolvimento e subdesenvolvimento, de Ricardo Antunes sobre o trabalho e sua precarização, de David Harvey sobre o neoliberalismo e as reformas neoliberais, de Zigmunt Bauman sobre a liquidez das instituições e do trabalho, de Richard Sennett sobre as consequências pessoais do novo capitalismo para o trabalho, além de obras de juristas de renome, dentre eles Marcelo Braghini, que se debruçaram sobre o tema da reforma trabalhista, as quais ofereceram subsídios teóricos para fundamentar o estudo realizado.

As pesquisas realizadas por meio da ferramenta Hórus do TRT13, acrescidas da análise dos dados estatísticos do TST, indicaram o potencial analítico dos processos judiciais ajuizados perante o Judiciário Trabalhista. Trata-se de potencial que transcende o âmbito jurídico, possibilitando que nessas fontes primárias, de inegável valor histórico, sejam encontrados resultados que permitam ao pesquisador repensar o papel histórico das lutas de diversos atores sociais, a dinâmica desses

conflitos judicializados, antes e após a reforma, o contexto socioeconômico da época e o papel do Judiciário Trabalhista como protetor da classe trabalhadora.

5 IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO EMPREGO E NAS DEMANDAS JUDICIAIS

Como já dito, a reforma trabalhista brasileira de 2017 teve por principais promessas a geração de emprego e renda para o país, promover uma “modernização” nas relações de trabalho e reduzir a litigiosidade. Neste trabalho de dissertação foi feita uma análise de algumas destas promessas considerando o cenário social e jurídico do país no período compreendido entre os dois anos que antecederam a aplicação da Lei 13.467 de 2017 e os dois anos que sucederam a sua aplicação. Para a pesquisa foi definido como objetivos específicos a análise do emprego e da litigiosidade, considerando os dados dos anos de 2016, 2017, 2018 e 2019.

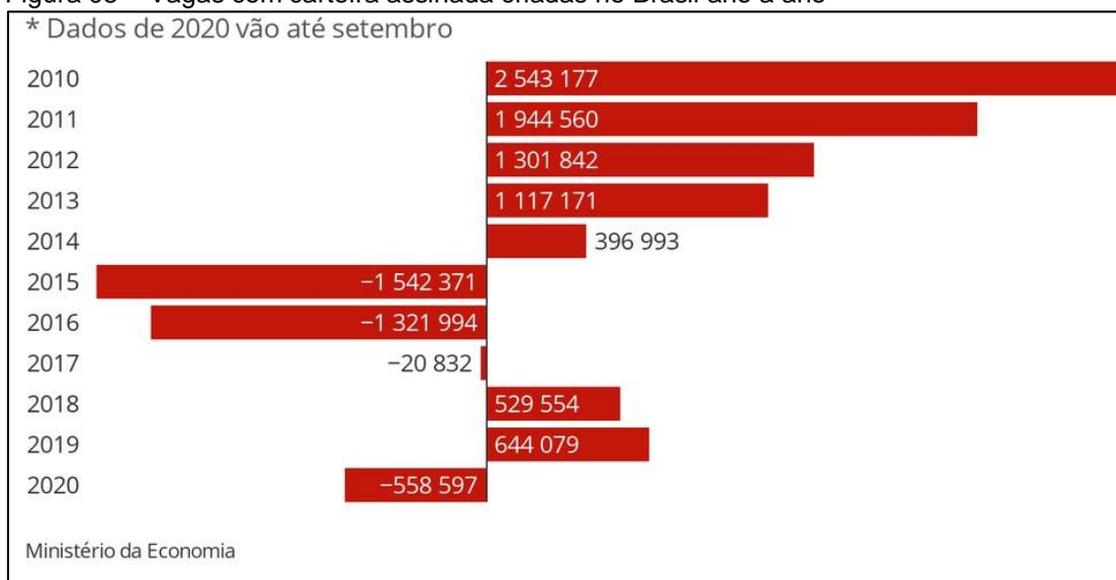
5.1 Desemprego e Informalidade

Quanto à geração de emprego e renda, a expectativa inicial do governo era de que a reforma trabalhista gerasse mais de 6 milhões de empregos formais no país, segundo reportagem sobre os 3 anos da reforma trabalhista no Brasil, veiculada no Portal de notícias da Globo - G1 sob autoria de Cavallini em 11/11/2020. Contudo, de acordo com os dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED, no período entre novembro de 2017 e setembro de 2020, foram gerados apenas 286,5 mil postos de trabalho³.

Como podemos observar a seguir, em 2018 e 2019, após a reforma trabalhista, o país voltou a criar vagas com carteira assinada, mas em percentual inferior aos dos anos anteriores ao ano de 2014, ano em que teve início a crise econômica. (Figura 05).

³ Esse resultado é obtido da diferença entre as admissões e os desligamentos.

Figura 05 – Vagas com carteira assinada criadas no Brasil ano a ano



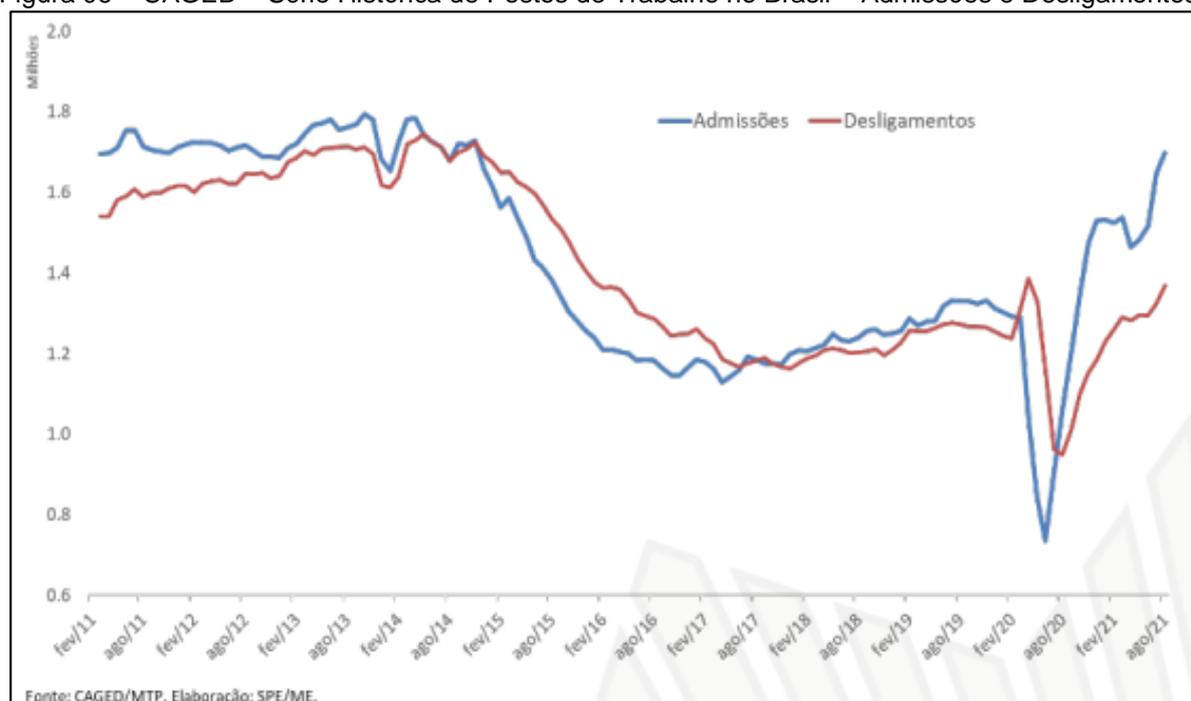
FONTE: (MINISTÉRIO DA ECONOMIA, 2020).

Os dados corroboram o que foi explicitado na fundamentação teórica de que de 2003 a 2013 o país passou por um crescimento diferenciado, o que se atribui a nova dinâmica política iniciada sob o governo do PT, marcada pelo fortalecimento do mercado interno, valorização do salário-mínimo, realização de investimentos em infraestrutura, dentre outros fatores que repercutiram positivamente nos índices econômicos e, conseqüentemente, no mercado de trabalho. (ALBINO, 2015).

Após o ano de 2014, o país passou por uma crise econômica e política que resultou no Impeachment da então Presidente Dilma Rousseff e, em 2017, iniciou-se uma nova fase política que buscou promover reformas normativas, entre elas a reforma trabalhista, na tentativa de resgatar a economia e de manter um mercado concorrencial eficiente. Todavia, os dados demonstram que no tocante a criação de novos empregos formais, os resultados após a reforma trabalhista foram pouco significativos, não conseguindo retomar o crescimento observado antes de 2014.

A promessa, portanto, era de que com a reforma trabalhista novos postos de trabalho seriam gerados e o número de admissões aumentaria, prevalecendo sobre o número de desligamentos. Contudo, tal promessa não se confirmou, conforme podemos observar do gráfico representado na Figura 04, que apresenta as oscilações no número de admissões e desligamentos no Brasil de fevereiro de 2011 a agosto de 2021.

Figura 06 – CAGED – Série Histórica de Postos de Trabalho no Brasil – Admissões e Desligamentos



FONTE: CAGED/MTP (2021).

Analisando a série histórica de postos de trabalho no Brasil, baseada nos dados disponibilizados pelo CAGED, podemos perceber que de 2011 até 2014 os índices de admissões se mantinham bem elevados e as admissões superavam os desligamentos. A partir de agosto de 2014, as admissões começam a cair consideravelmente e os números de desligamentos passam a superar os de admissões. Somente a partir de agosto de 2017, as admissões começam a apresentar um discreto crescimento e voltam a prevalecer sobre os índices de desligamento. Esse crescimento das admissões se manteve até o início de 2020, quando inicia uma nova queda e os desligamentos voltam a preponderar, o que se atribui à pandemia da covid-19, decretada oficialmente em território brasileiro na data de 20/03/2020, e, por tal motivo, esse período de excepcionalidade não foi considerado na pesquisa

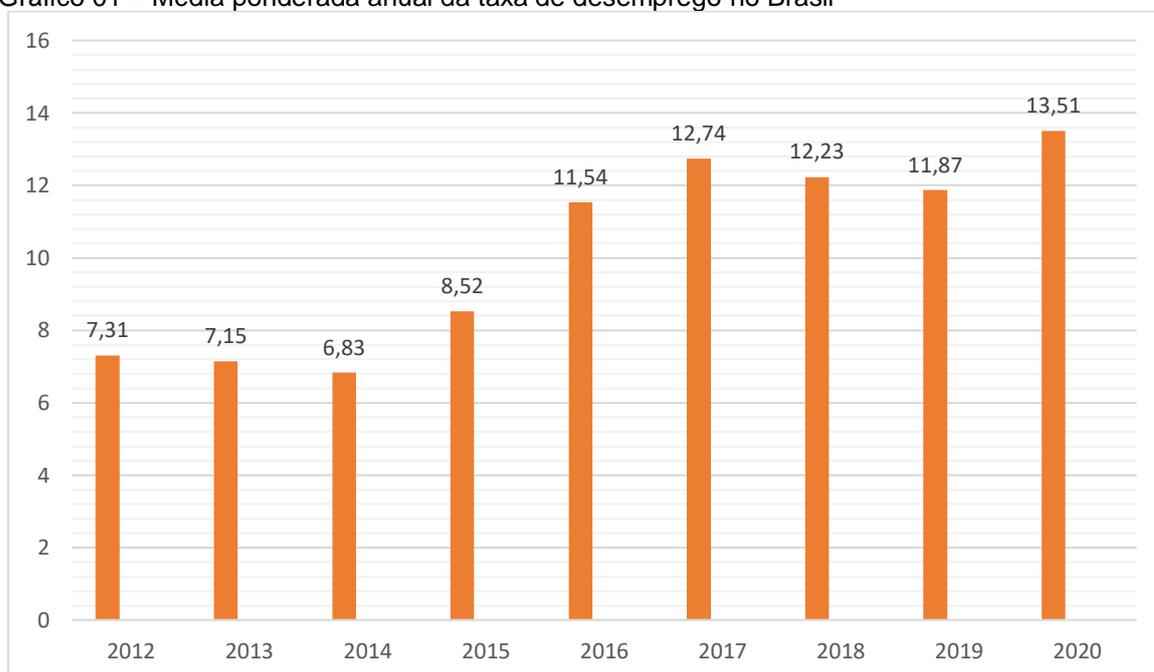
Já o desemprego⁴, após a aprovação da reforma, seguiu persistente e em nível recorde, agravado pela pandemia. A taxa de desemprego medida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (PNAD Contínua) que no quarto trimestre de 2017, período em que entrou em vigor a nova lei trabalhista, era de 11,8%, aumentou para 14,6% no terceiro trimestre de 2020 e no primeiro trimestre de 2021

⁴ Segundo o IBGE, o desemprego se refere às pessoas com idade para trabalhar (acima de 14 anos) que não estão trabalhando, mas estão disponíveis e tentam encontrar trabalho. A taxa de desemprego, divulgada pela PNAD Contínua como taxa de desocupação, é a porcentagem de pessoas na força de trabalho que estão desempregadas.

atingiu o percentual de 14,7%, a maior marca já registrada pela pesquisa desde o seu início em 2012.

Em 2020, o IBGE divulgou o seguinte gráfico com a média ponderada anual da taxa de desemprego no Brasil do período compreendido entre 2012 e 2020:

Gráfico 01 – Média ponderada anual da taxa de desemprego no Brasil

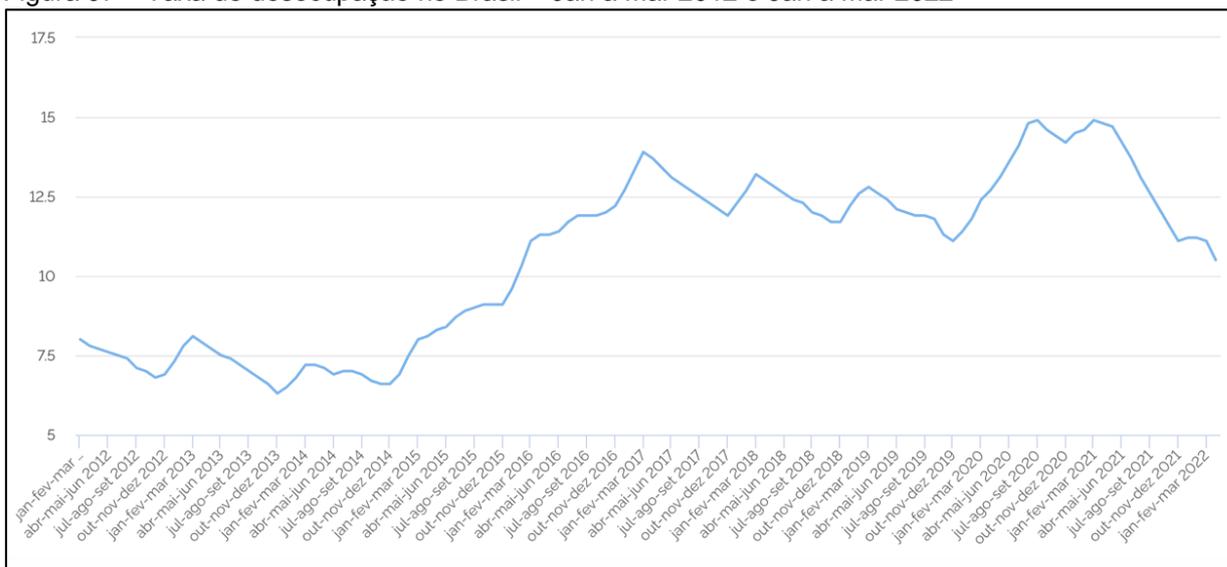


FONTE: (IBGE, 2020).

Considerando a média ponderada anual da taxa de desemprego divulgada pelo instituto, entre 2012 e 2014 o índice de desemprego no Brasil fechava em torno de 7% ao ano, entretanto, a partir de 2015 a média passou a subir de forma expressiva. Em 2015 a média aumentou para 8,52% e em 2017, ano em que foi aprovada a reforma, fechou em 12,74%. Nos dois anos seguintes à aprovação da reforma trabalhista não houve mudanças significativas no cenário, o índice anual pouco variou, mantendo-se praticamente igual ao ano de sua aprovação. De 2017 para 2018 a redução foi de apenas 0,51% e de 2017 para 2019 foi de 0,87%, ou seja, menos de 1% de variação.

No mesmo ano de 2020, o IBGE divulgou a série histórica da taxa de desocupação no Brasil, considerando a variação trimestral ocorrida de janeiro a março de 2012 ao trimestre de janeiro a março de 2022, como podemos observar na Figura 07.

Figura 07 – Taxa de desocupação no Brasil – Jan a Mar 2012 e Jan a Mar 2022



FONTE: (IBGE, 2020).

Segundo dados do IBGE, o contingente dos desocupados⁵ no Brasil no quarto trimestre de 2012 foi estimado em 6,7 milhões de pessoas, tendo aumentado para 12,3 milhões no mesmo período de 2017 e no primeiro trimestre de 2021 bateu o recorde de 14,9 milhões de pessoas desempregadas, conforme dados divulgados pelo Instituto.

O gráfico da Figura 07 novamente demonstra que até 2014 a taxa de desocupação no país se matinha em um patamar bem menor que o atual e que, após a crise econômica iniciada em 2014, o mercado de trabalho do país sofreu fortes abalos, exemplificados com o crescimento do desemprego e do número de desocupados, os quais não foram combatidos ou minorados após a reforma trabalhista. Os dados reforçam as teses defendidas pelos teóricos desenvolvimentistas de que as reformas normativas neoliberais prejudicaram as garantias sociais em nome da competitividade e da produtividade, gerando um retrocesso nas relações trabalhistas e nas políticas sociais (BOURDIEU, 1998) e do ponto de vista prático, como demonstram os números, teve impacto irrelevante no mercado de trabalho.

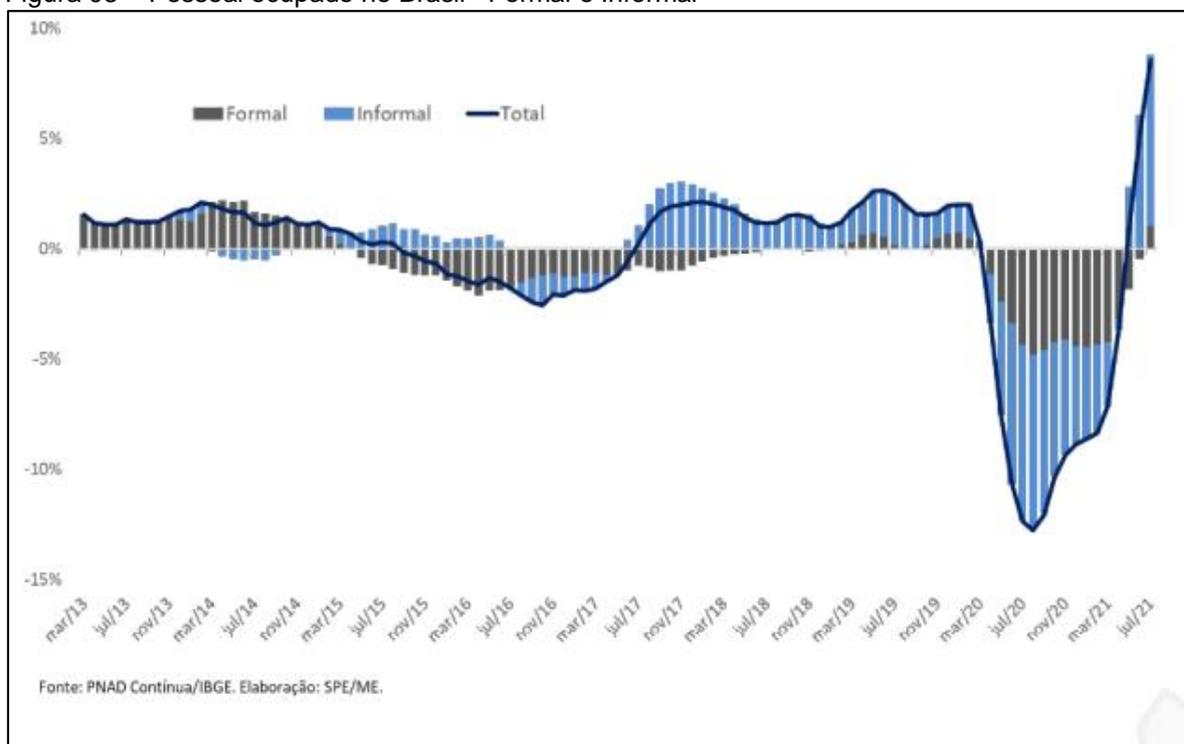
Comparando os índices de desocupação com os de ocupação dos últimos trimestres de 2014 e 2018, observa-se que houve um crescimento espantoso da desocupação (89%) e um crescimento tímido da ocupação (0,1%), o que confirma a

⁵ Desocupados, de acordo com o IBGE, são as pessoas que têm idade para trabalhar (14 anos ou mais) e estão procurando trabalho.

crise do mercado de trabalho. Além disso, entre os ocupados, os informais ganharam espaço, com um crescimento de 8,1% e queda de -7,9% do trabalho formal. De 46,3% da população ocupada, os informais passaram a 50,3% no período, conforme estudo formulado por Oliveira, Ladosky e Rombaldi (2019), que tomou por base nos dados do IBGE/PNAD.

Já o emprego formal, que vinha crescendo até 2014, teve um decréscimo a partir de 2015 e somente voltou a crescer discretamente em 2019. Por outro lado, a partir de 2017, ano da reforma, passa a ganhar destaque o crescimento significativo da informalidade⁶. Nesse sentido, podemos observar o gráfico representado na Figura 08, elaborado pelo IBGE em 2021 (Pnad Contínua), que traz a representação do ciclo do emprego formal e informal do Brasil no período compreendido entre março de 2013 a julho de 2021.

Figura 08 – Pessoal ocupado no Brasil– Formal e Informal



FONTE: (PNAD Contínua/IBGE, 2021).

⁶ A informalidade é constituída de empregados que não possuem vínculos com a empresa nas quais trabalham, além de empregadores e trabalhadores por conta própria, cujas empresas não estão registradas no CNPJ e que não contribuem para a Previdência Social (IBGE). Os trabalhadores informais, além de não possuírem vínculos com a empresa em que trabalham, não tem os mesmos direitos aos benefícios e proteções sociais dos trabalhadores formais

Os dados indicam que entre 2013 e 2014 os percentuais do trabalho formal eram positivos e que a partir de 2015 esses percentuais passaram a ser negativos. Somente em 2019 os percentuais do trabalho formal voltaram a ser positivos, todavia, em índices visivelmente inferiores aos de 2013 e 2014.

Quanto à informalidade, que em 2014 apresentou percentuais negativos, de 2015 a julho de 2016 apresentou percentuais positivos, voltou a negativar em novembro de 2016, contudo, entre julho de 2017 e março de 2020 não só positivou, como cresceu de forma vigorosa. Vale ressaltar que, após março de 2020, com o início da pandemia da covid-19, os índices tanto do trabalho formal quanto do trabalho informal foram negativos em face das implicações sociais e econômicas geradas no período de excepcionalidade.

Assim, podemos observar que, após a crise de 2014, houve uma precarização do mercado de trabalho com a redução do emprego formal e o aumento do emprego informal. A aprovação da reforma trabalhista em 2017 não proporcionou o esperado crescimento do emprego formal, que apenas veio apresentar um discreto crescimento em 2019, por outro lado, nesse mesmo período a informalidade cresceu em níveis assustadores.

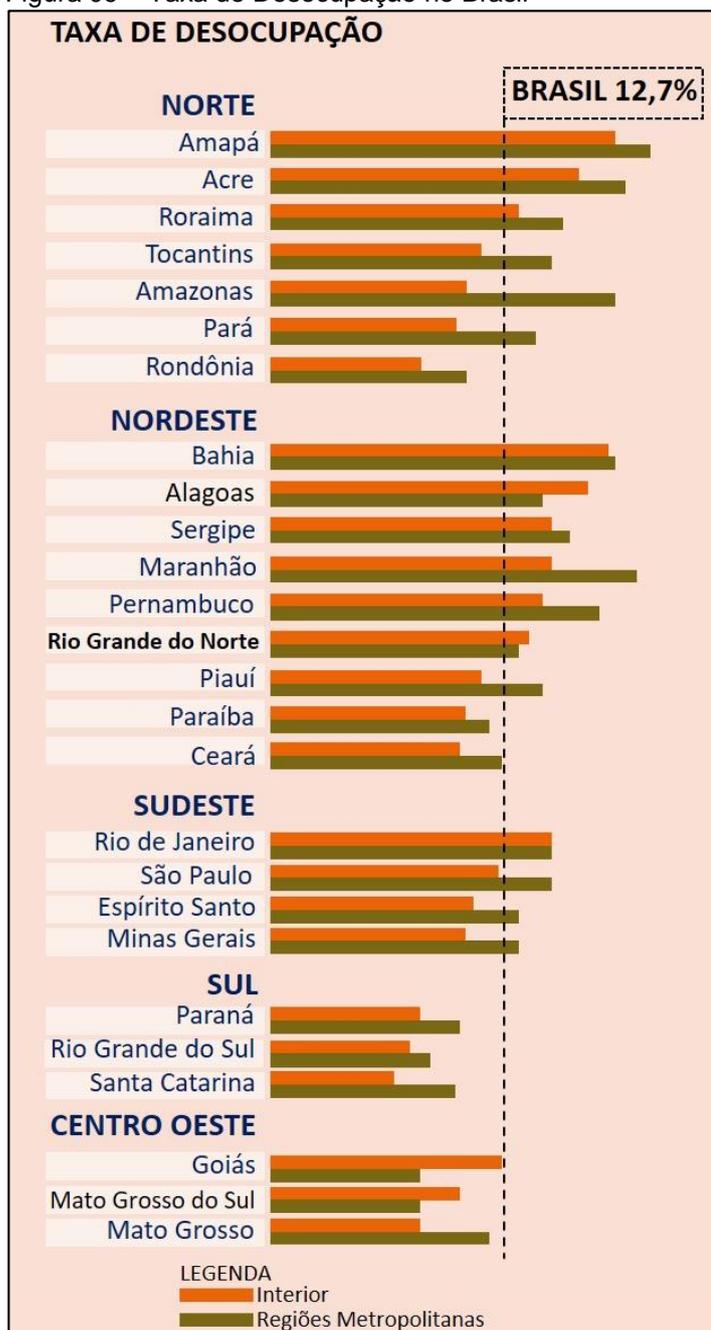
No quarto trimestre de 2017, ano da reforma, a população ocupada era estimada em 92,1 milhões de pessoas, ao passo que, no segundo trimestre de 2021, foi estimada em 87,8 milhões de pessoas. No 4º trimestre de 2017, apenas 75,0% dos empregados do setor privado tinham carteira de trabalho assinada, percentual que praticamente se manteve em 2021, contudo, a região Nordeste sempre apresentou a menor estimativa desse indicador (59,1% em 2017 e 58,4% em 2021), com base nos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD Contínua.

Os dados corroboram as teses de que a globalização produtiva teve por consequências no mundo do trabalho, dentre outras, altas taxas de desemprego, crescente individualização das relações de trabalho, perda da consciência de classe, desregulamentação e flexibilização do mercado de trabalho. (BRAGHINI, 2017).

O Nordeste, região que historicamente apresenta condições mais desfavoráveis ao mercado de trabalho, em comparação com o conjunto do país e, em especial, com o Centro-Sul, vem sofrendo mais fortemente os efeitos da crise econômica nacional desencadeada a partir de 2015, bem como com as alterações propostas pela reforma trabalhista.

As pesquisas e dados do IBGE indicam que o desemprego e a informalidade são maiores nas regiões Norte e Nordeste que no restante do país. E um estudo recente realizado pelo PNAD e divulgado em julho de 2019 revelou também que, no Nordeste, o desemprego é maior nas regiões metropolitanas que nas cidades do interior, em pelo menos 18 Estados nordestinos, dentre eles a Paraíba. Vejamos o gráfico exibido na referida pesquisa (Figura 09).

Figura 09 – Taxa de Desocupação no Brasil

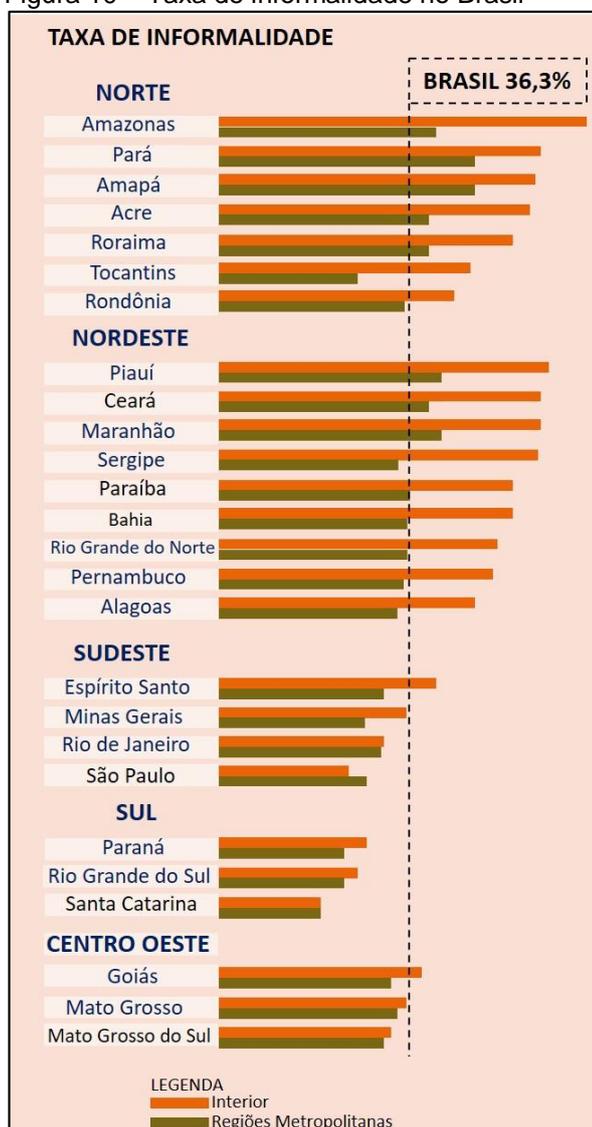


FONTE: (PNAD, 2019).

Como podemos observar, em 2019 a taxa de desocupação anual do Brasil foi altíssima, fechando em 12,7%, percentual bem superior aos verificados antes de 2015. Os números indicam também que esse percentual é bem maior na Região Norte e Nordeste e que, no Nordeste, os desocupados estão mais concentrados nos grandes centros urbanos.

Todavia, o mesmo estudo indica que, embora o desemprego seja menor no interior, as condições de trabalho interioranas não são melhores que nas zonas urbanas, ao contrário, no interior as condições de trabalho são mais precárias e a informalidade é maior, conforme podemos concluir da análise do gráfico contido na Figura 10 que apresenta a taxa de informalidade do Brasil, destacando o seu volume tanto no interior quanto na região metropolitana dos estados federados.

Figura 10 – Taxa de informalidade no Brasil



FONTE: (PNAD, 2019).

As pesquisas do IBGE informam que, após a crise econômica iniciada em 2014, o Brasil perdeu cerca de quatro milhões de empregos com carteira assinada em cinco anos, explodindo a informalidade em todas as regiões do Brasil, especialmente nas regiões Norte e Nordeste. Em 2019, 36,3% da população brasileira ocupada se encontrava em uma das condições de informalidade, segundo dados do IBGE.

Como podemos observar da análise da Figura 10, nos Estados do Norte e Nordeste, regiões do país em que o trabalho é mais precário, a informalidade é consideravelmente maior no interior do que nas regiões metropolitanas. De acordo com a pesquisa, no Brasil, 62,4% das pessoas que trabalham na informalidade está concentrada no interior. E em 13 estados, todos eles localizados na região Norte e Nordeste, pelo menos metade de seus trabalhadores do interior estão em condições informais.

Assim, os dados do IBGE indicam que o desemprego do país é maior nas regiões Norte e Nordeste e que, no Nordeste, a informalidade é maior no interior, isto é, no interior dos estados nordestinos as condições de trabalho são mais precárias. A estatística governamental também traça um perfil do desemprego no Brasil, evidenciando que ele é maior entre as mulheres que entre os homens, que atingem mais os negros e pardos e, quanto à faixa etária, é mais acentuado entre os jovens de 18 a 24 anos.

Campina Grande, município do Estado da Paraíba em que se concentra a pesquisa, de acordo com o IBGE, em 2020, possuía o salário médio mensal de 2.0 salários mínimos e a proporção de pessoa ocupadas em relação à população total era de apenas 28,1%. Além disso, em 2019, tinha 39,5% da população com rendimento mensal de até meio salário mínimo por pessoa.

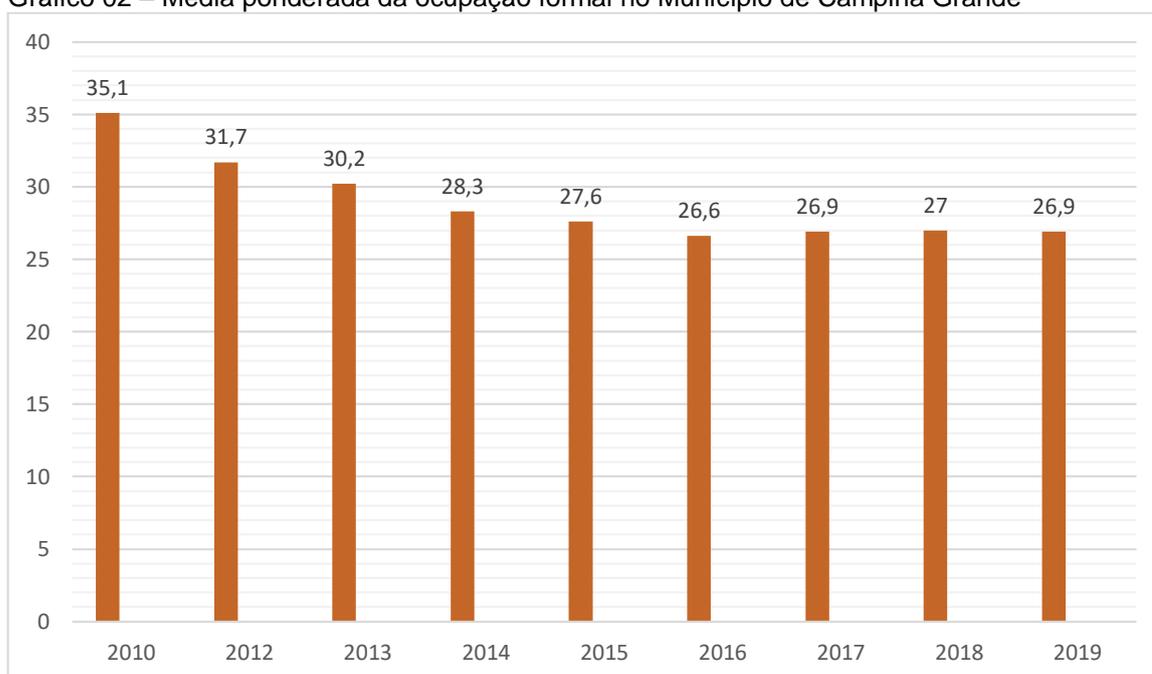
Assim, o Município de Campina Grande/PB se caracteriza por ser um Município de baixa média salarial, com poucos empregos formais e altos índices de informalidade, com grande parcela da população de baixa renda, além do que, conforme já dito anteriormente, possui baixo PIB e quase a totalidade de sua renda depende de fontes externas.

Por ser um Município cujo mercado de trabalho é precário e bastante informal, as pesquisas se tornaram mais difíceis. Acrescenta-se o fato de que não há no Município um banco de dados com as informações centralizadas, tal como o IBGE quanto aos dados nacionais. Do mesmo modo, não há uma pesquisa pública municipal aprofundada, como encontramos em nível nacional a PNAD Contínua.

Ademais, o último censo realizado pelo IBGE ocorreu em 2010. Deste modo, os dados a seguir foram obtidos por meio de pesquisas nos sites oficiais da Prefeitura Municipal de Campina Grande e de suas secretarias e reforçados com reportagens e pesquisas sociais, que permitiram a construção dos Gráficos 02, 03 e 04.

Vejamos a seguir os gráficos construídos a partir das pesquisas realizadas no tocante à ocupação formal (Gráfico 02), à ocupação informal (Gráfico 03) e à taxa de desemprego (Gráfico 04) no Município de Campina Grande/PB. Vale salientar que o percentual da ocupação formal e informal considera a população em geral, enquanto o percentual do desemprego considera a população empregável.

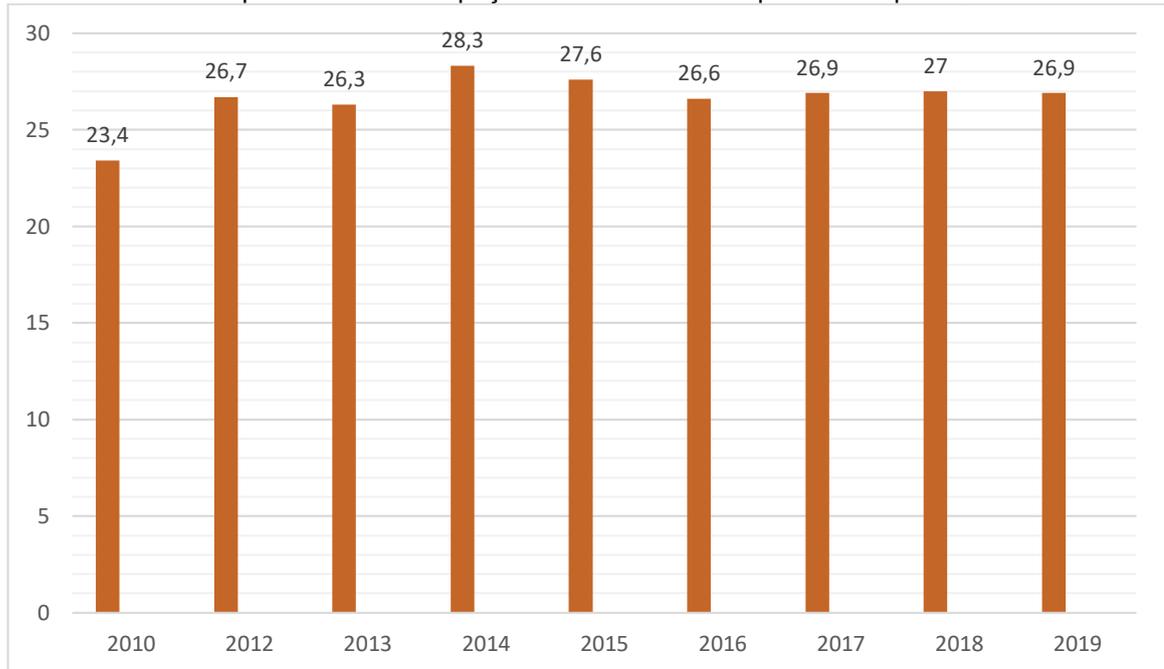
Gráfico 02 – Média ponderada da ocupação formal no Município de Campina Grande



FONTE: Acervo da Pesquisa (2022)

Os dados da ocupação formal no Município de Campina Grande/PB apresentam queda significativa de 2010 a 2016, passando de 35,1% a 26,6%, respectivamente, e de 2016 a 2019 praticamente não sofrem alteração. Os números não indicam mudança no mercado de trabalho após a reforma trabalhista de 2017.

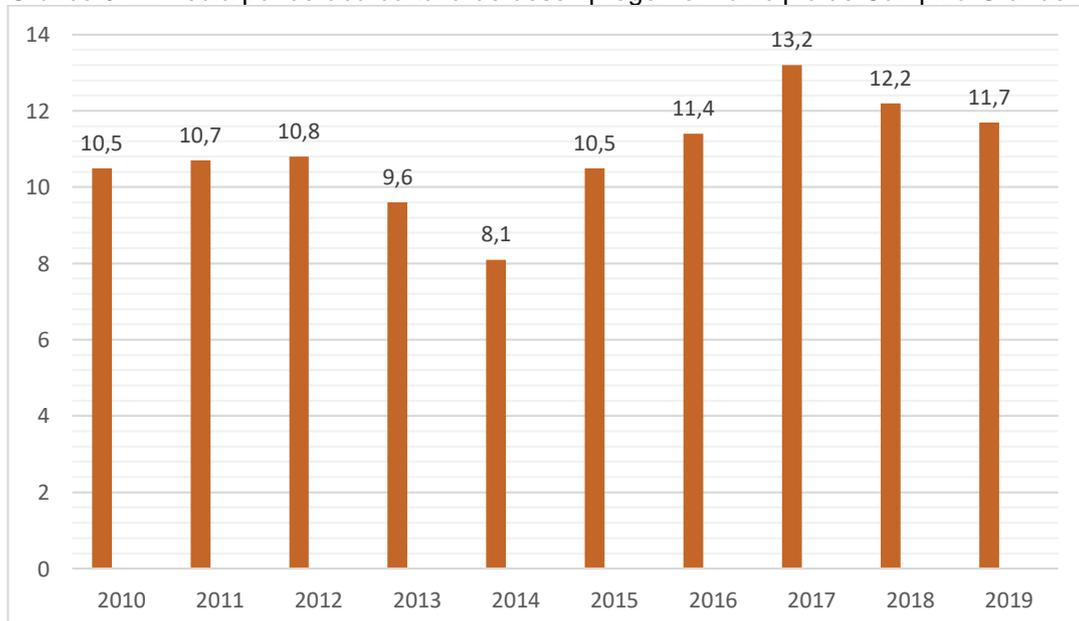
Gráfico 03 – Média ponderada da ocupação informal no Município de Campina Grande



FONTE: Acervo da Pesquisa (2022)

Quanto à ocupação informal, a pesquisa indica que a informalidade cresceu significativamente no Município de Campina Grande/PB após 2010, mantendo o crescimento até 2015. De 2016 a 2019, todavia, os números se conservam no mesmo patamar. Em 2010 a ocupação informal era de 23,4%, passando a 26,9% em 2017, ano da reforma, e se manteve inalterada em 2019, dois anos após a aprovação legislativa.

Gráfico 04 – Média ponderada da taxa de desemprego no Município de Campina Grande



FONTE: Acervo da Pesquisa (2022)

A taxa de desemprego em Campina Grande se manteve no patamar de 10% entre os anos de 2010 e 2012, apresentou queda nos anos de 2013 e 2014, entretanto, sofreu aumentos expressivos após 2015. A taxa que era de 8,1% em 2014, passou a 13,2% em 2017, ano da reforma, e fechou em 11,7% em 2019, dois após a mudança legislativa.

Os dados do Município de Campina Grande/PB, embora não reflitam fielmente os índices nacionais, acredita-se que em virtude da informalidade do mercado de trabalho na cidade, aliado a escassez de informações, precariedade de sua coleta e publicização, repetem, ainda que em parte, a tendência nacional de que o Brasil vinha em um ciclo de crescimento e de prosperidade nos indicadores econômicos e sociais desde 2003. Após 2014, entretanto, foi iniciada uma crise econômica e política que refletiu duramente sobre o mercado de trabalho brasileiro, evidenciada pela queda da ocupação formal, aumento da informalidade e da taxa de desemprego. Nesse contexto, a aprovação da reforma trabalhista, além de não conseguir melhorar tais índices, foi capaz de reduzir direitos e de dificultar o acesso à justiça por parte dos trabalhadores, como será mais bem analisado no tópico a seguir.

Por fim, cabe ressaltar, quanto aos dados nacionais, que o último censo completo do IBGE foi em 2010, após esse período foram feitas pesquisas independentes, porém, não o censo completo, o que acabou por dificultar o aprofundamento de alguns dados. Já no que se refere aos dados municipais, os dados oficiais são ainda mais escassos que os nacionais, de modo que precisaram ser enriquecidos com outras pesquisas de cunho social e reportagens em geral, devido a sua precariedade.

5.2 Obstáculos ao Acesso à Justiça

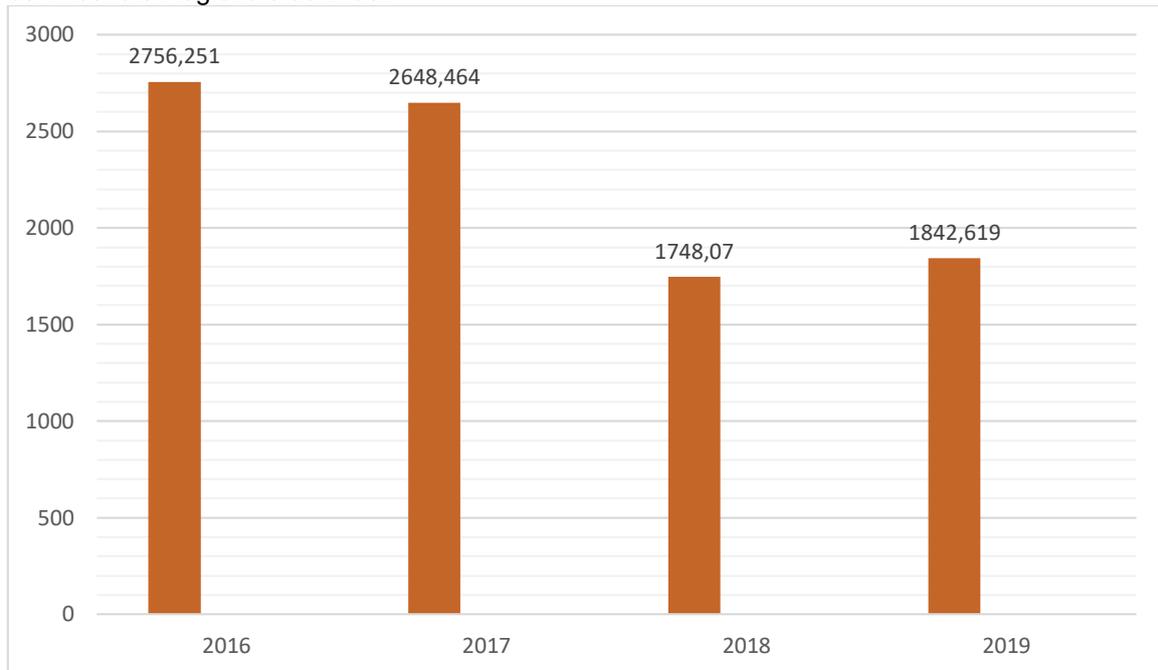
O princípio constitucional do acesso à justiça é um direito de caráter fundamental, previsto no inciso XXXV, do art. 5 da Constituição Federal de 1988, por meio do qual se é garantido a todos os brasileiros a possibilidade de livre acesso ao Poder Judiciário. Em outras palavras, é por meio do acesso à justiça que se garantem o respeito e o cumprimento de todos os outros direitos. Assim, garantir o acesso à justiça, é garantir também a ordem democrática e o Estado de Direito. Cabe, portanto, ao Estado garantir o direito ao acesso à justiça e fortalecer as instituições judiciais.

Litigiosidade é tudo aquilo que se é discutido em juízo, são os conflitos de interesse levados à apreciação do Judiciário. No âmbito jurídico muito se discute sobre os limites da litigiosidade, para que ela não venha a ser exacerbada, tampouco contida. A litigiosidade exacerbada ocorre quando há tantas facilidades para a propositura das ações que o direito ao acesso à justiça é utilizado de forma abusiva, por meio de lides temerárias ou irrelevantes. Já a litigiosidade contida é aquela em que há um desestímulo a propositura de ações, mesmo que para salvaguardar direitos legítimos.

A reforma trabalhista de 2017 teve como importante promessa à redução da litigiosidade, considerada pelos seus apoiadores como entrave à modernização e ao desenvolvimento econômico do país. À época de sua aprovação, foi propagado o discurso de que a Justiça Trabalhista estava abarrotada de lides temerárias e desnecessárias, as quais burocratizavam as relações de trabalho e geravam um grande passivo às empresas demandadas, impedindo a geração de emprego e renda no país. Sob esse argumento, foram modificados vários artigos, como já explicitado, que promoveram um verdadeiro desestímulo aos trabalhadores de buscarem à Justiça para o reconhecimento dos seus direitos, na maioria dos casos por medo de sofrerem uma condenação, conforme demonstram os dados a seguir.

Tomando por base os dados do Tribunal Superior do Trabalho - TST, observamos que, após a reforma trabalhista, que entrou em vigor no mês de novembro de 2017, o número de reclamações recebidas nas Varas do Trabalho do país inteiro sofreu uma drástica redução, conforme podemos perceber no Gráfico 05.

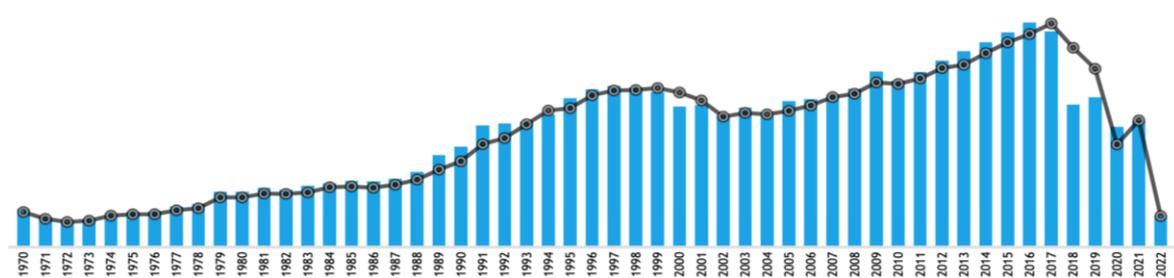
Gráfico 05 - Números (em milhões) de processos novos nas Varas do Trabalho (1ª instância) de todos os Tribunais Regionais do Brasil



Fonte: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/vt/recebidos-e-julgados>

Para entender de forma mais ampla a importância da Justiça do Trabalho na salvaguarda dos direitos trabalhistas e o ciclo de distribuição de processos trabalhistas ao longo dos anos, vejamos também o Gráfico 06, elaborado pelo TST, com a evolução histórica dos processos distribuídos nas Varas do Trabalho de todo o país desde 1970 até o corrente ano:

Gráfico 06 - Evolução histórica dos processos distribuídos nas Varas do Trabalho de todo o país



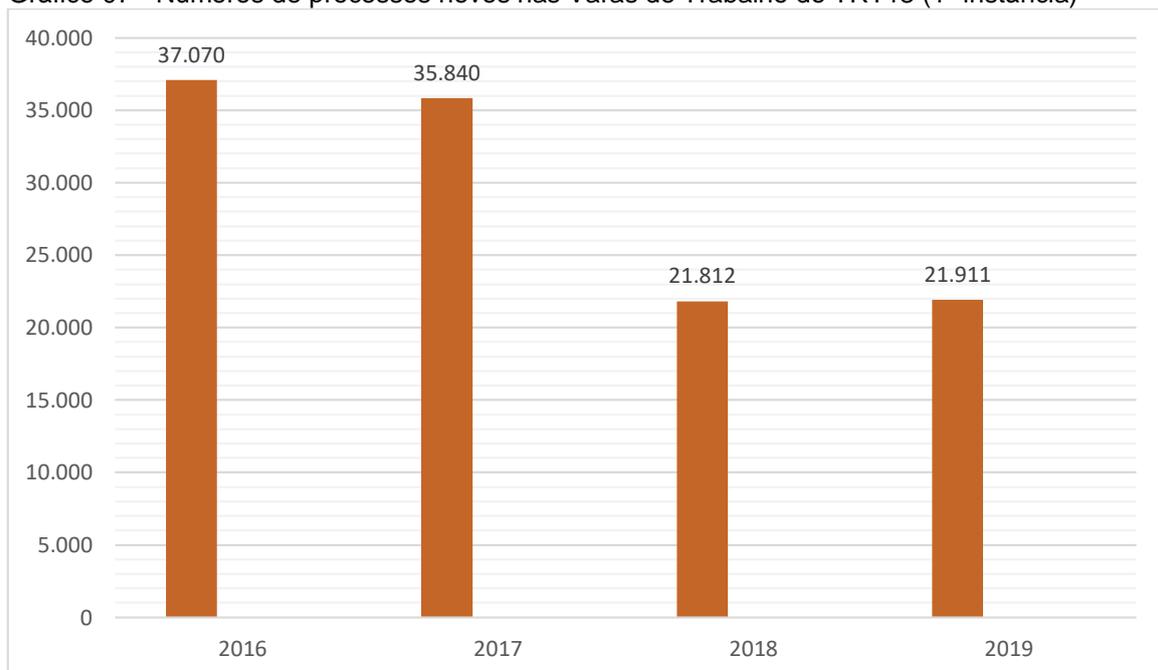
Fonte: TST (2022)

Como podemos observar do gráfico acima, no Brasil o número de demandas novas na Justiça do Trabalho vinha crescendo progressivamente, especialmente após a Constituição de 1988, conhecida por “Constituição Cidadã”, que se consagrou por evidenciar os direitos fundamentais e sociais da pessoa humana. Todavia, após a

vigência da reforma, que se deu em novembro de 2017, ocorre uma queda brusca no número de novas ações trabalhistas.

Na Paraíba também houve uma significativa redução no número de processos recebidos nas Varas do Trabalho do TRT13. Analisando os dados disponíveis no site do TST, podemos observar, após a reforma, uma redução de aproximadamente 40% na propositura de novas ações trabalhistas nas Varas paraibanas, conforme se pode observar no Gráfico 7.

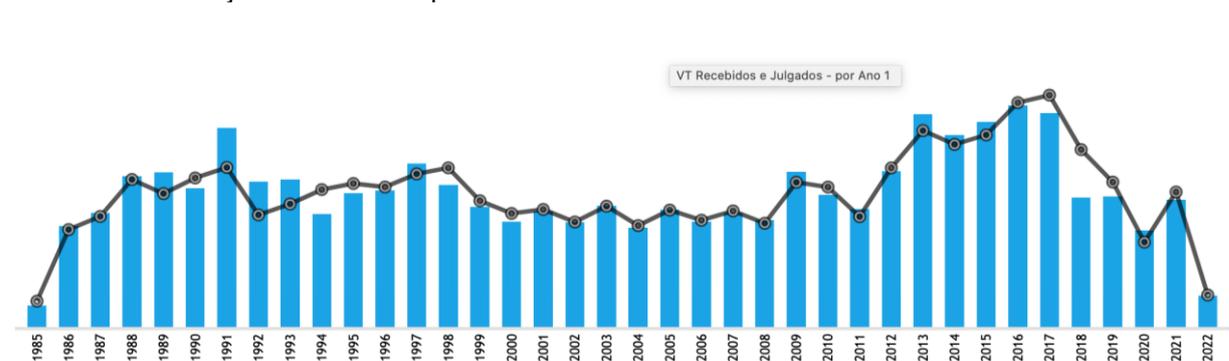
Gráfico 07 - Números de processos novos nas Varas de Trabalho do TRT13 (1ª instância)



Fonte: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/vt/recebidos-e-julgados>

Vejamos também o Gráfico 08 da evolução histórica dos processos nas Varas do Trabalho do TRT13, disponibilizado pelo TST:

Gráfico 08 - Evolução histórica dos processos nas Varas do Trabalho do TRT13

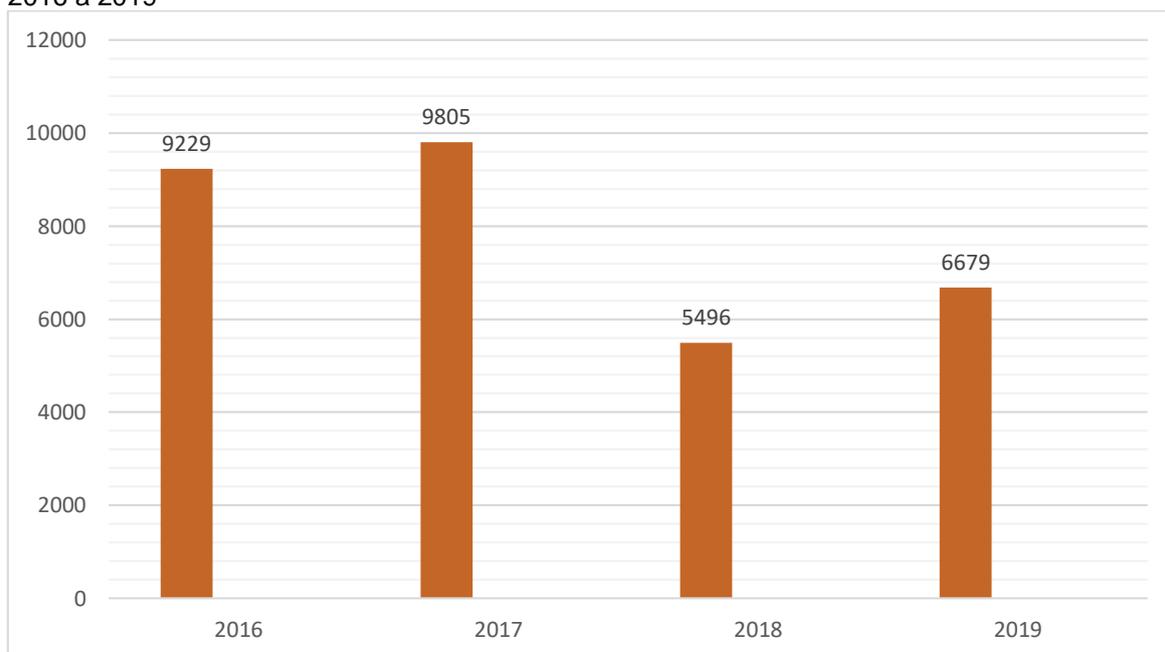


Fonte: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/vt/recebidos-e-julgados>

Como podemos perceber, o número de novas ações trabalhistas na Paraíba (TRT13) apresenta, especialmente a partir de 2009, um expressivo crescimento, que somente vem a ser abalado a partir de 2018, exatamente após a vigência da reforma trabalhista.

Na jurisdição de Campina Grande a tendência de queda se repetiu, as ações recebidas no período pós-reforma tiveram uma acentuada redução, conforme observamos do Gráfico 09 que contém os dados disponibilizados no sistema Hórus do TRT13 para a jurisdição de Campina Grande no período de 2016 a 2019:

Gráfico 09 - Números de processos novos nas Varas de Trabalho de Campina Grande no período de 2016 a 2019



Fonte: Sistema Hórus do TRT13 e Revistas do TRT13.

Vale ressaltar que nos anos de 2017 e 2018 foram instaladas duas novas Varas em Campina Grande (a 6ª e a 7ª), que acresceram demandas de outras localidades, todavia, mesmo com essa expansão territorial e ganho de jurisdição, a queda em novas demandas na região mostrou-se bastante expressiva.

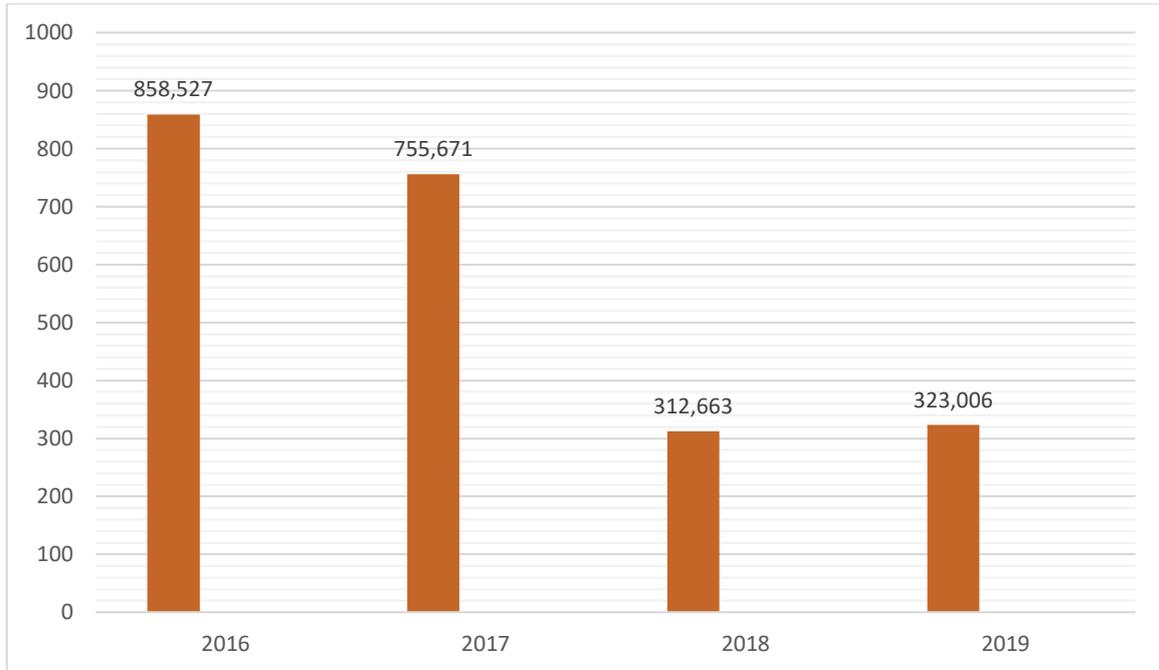
Inegavelmente as ações trabalhistas reduziram em todo o país, todavia, é preciso observar criticamente quais fatores contribuíram para esses números. Dentre as principais causas apontadas para a queda acentuada dos processos trabalhistas estão as mudanças legislativas que encareceram os custos das ações para os trabalhadores em caso de perda da ação. A reforma impingiu nos trabalhadores o receio de buscar o Judiciário por medo de vir a perder a ação e, em consequência, arcar com os custos processuais, como já explicitado anteriormente.

Tal constatação pode ser demonstrada ao se verificar que dentre as ações que mais deixaram de ser demandas estão os pedidos de dano moral e de assédio moral, cuja apreciação envolve critérios de ordem objetiva e subjetiva, aumentando a discricionariedade do juízo e a possibilidade de condenação do reclamante, como também os pedidos de adicional de insalubridade, que envolvem a produção de prova técnica (pericial) e por tal razão se sujeitam ao laudo do perito judicial.

Assim, analisando de forma mais detalhada os tipos de pedido que tiveram as maiores quedas entre as ações trabalhistas, encontra-se, por exemplo, os que pedem o reconhecimento do dano moral⁷ do empregador em face do empregado. Segundo dados fornecidos pelo TST, entre 2017 e 2018, a queda foi de 58,6% - passou de 755,6 mil processos para 312,6 mil. Os números, que se mantinham nos patamares de 60 e 70 mil ações ao mês em 2016 e 2017, não passam de 30 mil desde 2018. Além disso, a proporção das ações por dano moral dentro do total de processos oscila entre 17% e 19% desde que a lei entrou em vigor. Antes da reforma, a proporção ficava entre 23% e 33% do total (Reforma trabalhista completa 3 anos; veja os principais efeitos, por Cavallini (2020) no Portal de Notícias da Rede Globo - G1 em 11/11/2020). Veja-se o Gráfico 10 exibido pela reportagem:

⁷ Dano moral é o que atinge o ofendido como pessoa, não lesando seu patrimônio. É lesão de bem que integra os direitos da personalidade, como a honra, a dignidade, intimidade, a imagem, o bom nome, etc., como se infere dos art. 1º, III, e 5º, V e X, da Constituição Federal, e que acarreta ao lesado dor, sofrimento, tristeza, vexame e humilhação” (GONCALVES, 2009, p.359)

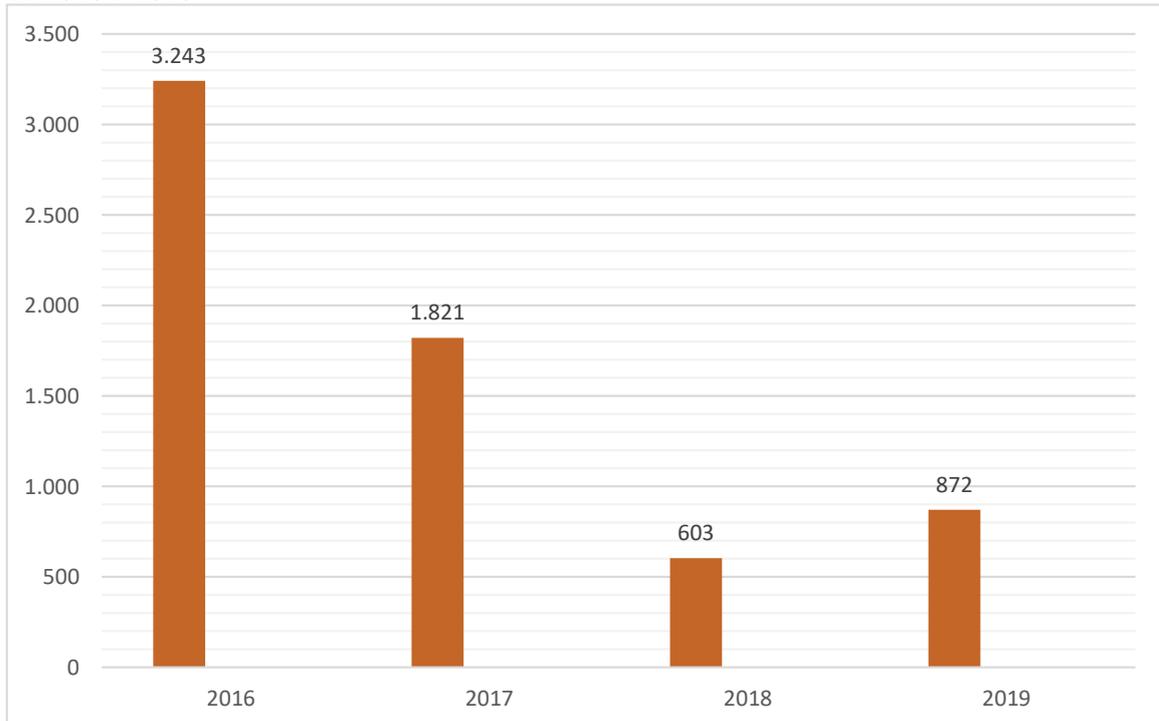
Gráfico 10 - Novos processos por dano moral na 1ª instância (dados nacionais) no período de 2016 a 2019.



Fonte: Editora de Economia do Portal de Notícias da Globo - G1, 2020.

Na Jurisdição de Campina Grande também houve grande redução no número de ações que discutem dano moral. Vejamos o Gráfico 12 abaixo.

Gráfico 11 – Novos processos por dano moral nas Varas de Trabalho de Campina Grande no período de 2016 a 2019

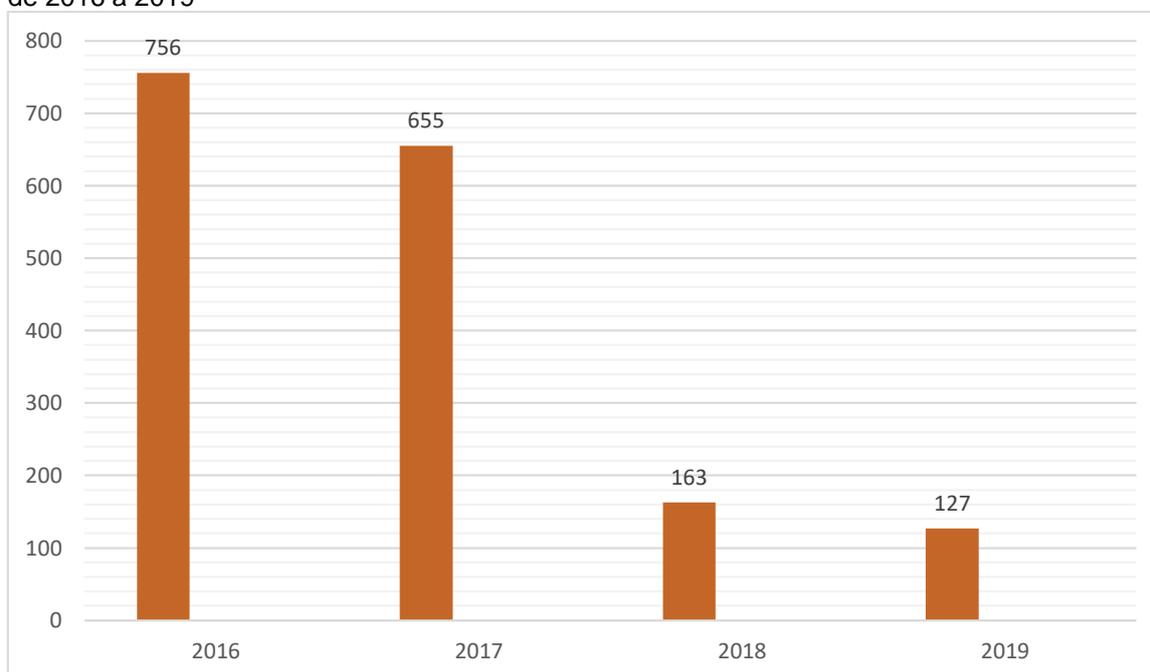


Fonte: Sistema Hórus do TRT 13.

Como podemos perceber do gráfico 11, a redução foi bastante expressiva. Enquanto em 2016 foram propostas 3.243 ações e, porque não dizer denúncias, de dano moral praticado pelo empregador contra o empregado, em 2018, ano em que as alterações legislativas passaram efetivamente a ser aplicadas, esse número foi de apenas 603 ações.

Do mesmo modo, houve redução no número de ações que discutem o assédio moral. Por assédio moral deve-se entender a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades (cartilha de prevenção ao assédio moral do TST). É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho. Nesse sentido, observemos o Gráfico 12

Gráfico 12 – Novos processos por assédio moral nas Varas de Trabalho de Campina Grande no período de 2016 a 2019



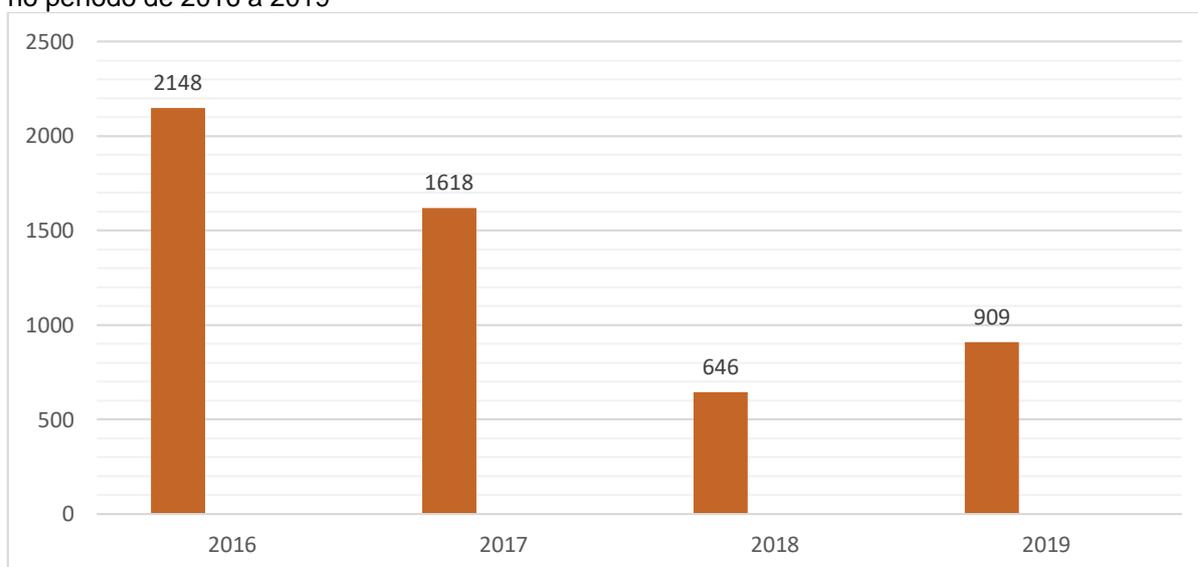
Fonte: Sistema Hórus do TRT 13

Como podemos perceber, em Campina Grande, por exemplo, houve uma redução de mais de 80% nos pedidos que envolvem o assédio moral contra os trabalhadores. Em 2016, dois anos antes da reforma, esse número foi de 756 processos e em 2019, dois anos após a reforma, o número reduziu para apenas 127 ações.

No caso dos pedidos de que envolvem o adicional de insalubridade, direito garantido pela CLT e pago ao trabalhador nos casos de atividades que representem risco à sua saúde e cujo valor é determinado de acordo com o grau do perigo, esses números também sofreram queda.

Em Campina Grande, especificamente, conseguimos verificar que os pedidos de insalubridade reduziram consideravelmente. Em 2016 foram 2.148 ações que pleiteavam o reconhecimento da insalubridade e o pagamento do respectivo adicional. Em 2017 o número reduziu para 1.618, em 2018 para 646 e em 2019 o número foi de 909, conforme o Gráfico 13.

Gráfico 13 – Novos processos com pedido de insalubridade nas Varas de Trabalho de Campina Grande no período de 2016 a 2019



Fonte: Sistema Hórus do TRT 13.

A análise que se faz é a de que, de fato, houve uma diminuição no número de novos processos e, em consequência, da litigiosidade e das taxas de congestionamento processual, todavia, questiona-se: qual o custo social desse resultado e a quem beneficiou essa “modernização” da justiça do trabalho?

Tomando o caso do dano moral e do assédio moral como exemplos e considerando os dados apresentados no tópico anterior que apontam uma maior informalidade e precarização das relações de trabalho, aliada aos níveis alarmantes de desemprego, podemos inferir que a tendência, após a reforma, seria do aumento das ações abusivas por parte do empregador ensejadoras de dano moral e do assédio de ordem moral, não o inverso. Deste modo, qual seria o motivo para a queda significativa na propositura de ações demandando os danos de ordem moral e

pleiteando o reconhecimento da prática do assédio moral por parte do empregador contra o empregado?

Os números levam a crer que esse tipo de dano, na prática, não diminuiu, ao contrário, muito possivelmente aumentou, entretanto, as ações que o pleiteiam deixaram de ser levadas à juízo com a mesma intensidade e frequência do período anterior à reforma. Os doutrinadores que analisaram detidamente a reforma já alertavam para o fato de que haveria um receio por parte do trabalhador em propor determinadas ações e não conseguir prová-las judicialmente, correndo o risco de vir a arcar com os custos processuais, bem como de ser condenado por litigância de má-fé e, nesse caso, arcar também com os honorários advocatícios da parte vencedora.

O mesmo ocorreu com os pedidos que envolvem o adicional de insalubridade, uma vez que antes da reforma os beneficiários da justiça gratuita, ainda que perdedores, eram isentos do pagamento dos honorários periciais, que ficavam a cargo da União. Após a reforma, a parte vencida no objeto da perícia passou a ser responsável pelo pagamento dos honorários periciais, ainda que beneficiária da justiça gratuita.

Tal cenário muito possivelmente foi o que ocasionou a redução da propositura das ações que discutem a periculosidade e a penosidade, diante do medo por parte dos trabalhadores de levarem a juízo essas questões e eventualmente virem a sofrer uma condenação. Esse receio, por outro prisma, certamente faz com que os empregadores se valham da situação para reduzir as normas de segurança da empresa, afetando diretamente a saúde e segurança dos trabalhadores e contribuindo para a precarização do trabalho.

Outra consequência direta da reforma trabalhista foi a extinção de Varas Trabalhistas em todo o Brasil em virtude da diminuição no número de ações em tramitação e também da política governamental que enxergava na Justiça do Trabalho um fator de entrave ao crescimento econômico do país. Antes mesmo da reforma trabalhista, o Conselho Nacional de Justiça editou a Resolução nº 184/2013, que em seu artigo 9º dispunha sobre a competência dos Tribunais para adotar providências necessárias à extinção, transformação ou transferência de unidades judiciárias e/ou comarcas com distribuição processual inferior a 50% da média do último triênio de casos novos por magistrado do respectivo Tribunal.

Em atenção a essa Resolução e, em face das intensas pressões sofridas pela Justiça do Trabalho por parte do Congresso Nacional desde 2016 com os cortes no

orçamento, como já explicitado na fundamentação teórica, o TRT13, por meio da sua Resolução Administrativa de nº 016, de 2017, transferiu a Vara do Trabalho de Monteiro/PB, juntamente com seu acervo de processos, para a cidade de Campina Grande-PB. Com esta alteração os casos novos oriundos dos municípios que integravam aquela jurisdição (Amparo, Camalaú, Caraúbas, Congo, Coxixola, Gurjão, Monteiro, Ouro Velho, Parari, Prata, São João do Cariri, São João do Tigre, São José dos cordeiros, Santo André, São Sebastião do Umbuzeiro, Serra Branca, Sumé e Zabelê) passaram a ser distribuídos às Varas do Trabalho de Campina Grande.

Em junho de 2019, ocorreu uma segunda alteração, promovida pela Resolução Administrativa de número 048/2019 do TRT13, que extinguiu mais quatro Varas do Trabalho no Estado da Paraíba. Com a mudança, deixaram de contar com Varas Trabalhistas os Municípios de Itabaiana, Mamanguape, Picuí e Cajazeiras, cuja jurisdição passou a ser de competência de outros Municípios.

Na atual organização judiciária do TRT13, a jurisdição de Campina Grande, a maior em extensão e quantidade de Municípios, engloba 67 Municípios, além da cidade de Campina Grande/PB. São eles: Alagoa Nova, Alcantil, Algodão de Jandaíra, Amparo, Arara, Areial, Aroeiras, Baraúna, Barra de Santana, Barra de Santa Rosa, Barra de São Miguel, Boa Vista, Boqueirão, CAMPINA GRANDE, Cabaceiras, Camalaú, Caraúbas, Caturité, Congo, Coxixola, Cubati, Cuité, Damião, Esperança, Fagundes, Frei Martinho, Gado Bravo, Gurjão, Ingá, Itatuba, Juarez Távora, Juazeirinho, Lagoa Seca, Matinhas, Mogeiro, Monteiro, Massaranduba, Montadas, Natuba, Nova Floresta, Nova Palmeira, Olivedos, Ouro Velho, Parari, Pedra Lavrada, Picuí, Pocinhos, Prata, Puxinanã, Queimadas, Remigio, Riacho de Santo Antônio, Riachão do Bacamarte, Santa Cecília, Santo André, Serra Branca, Serra Redonda, Soledade e Umbuzeiro, Sumé, São Domingos do Cariri, São José dos Cordeiros, São João do Cariri, São João do Tigre, São Sebastião de Lagoa de Roça, São Sebastião do Umbuzeiro, São Vicente do Seridó, Sossego e Zabelê.

Atualmente as Varas Trabalhistas do Estado da Paraíba estão distribuídas apenas em 08 cidades, quais sejam: João Pessoa, Campina Grande, Santa Rita, Catolé do Rocha, Guarabira, Itaporanga, Patos e Sousa, conforme mapa da Figura 11.

Figura 11 – Varas Trabalhistas do Estado da Paraíba



Fonte: <https://www.trt13.jus.br/institucional/varas>

Ao todo foram 67 Municípios paraibanos que ficaram sem a presença física da Justiça do Trabalho em sua localidade e passaram a fazer parte de jurisdições com sedes em Municípios mais distantes (número obtido com base na RA n 060/2008).

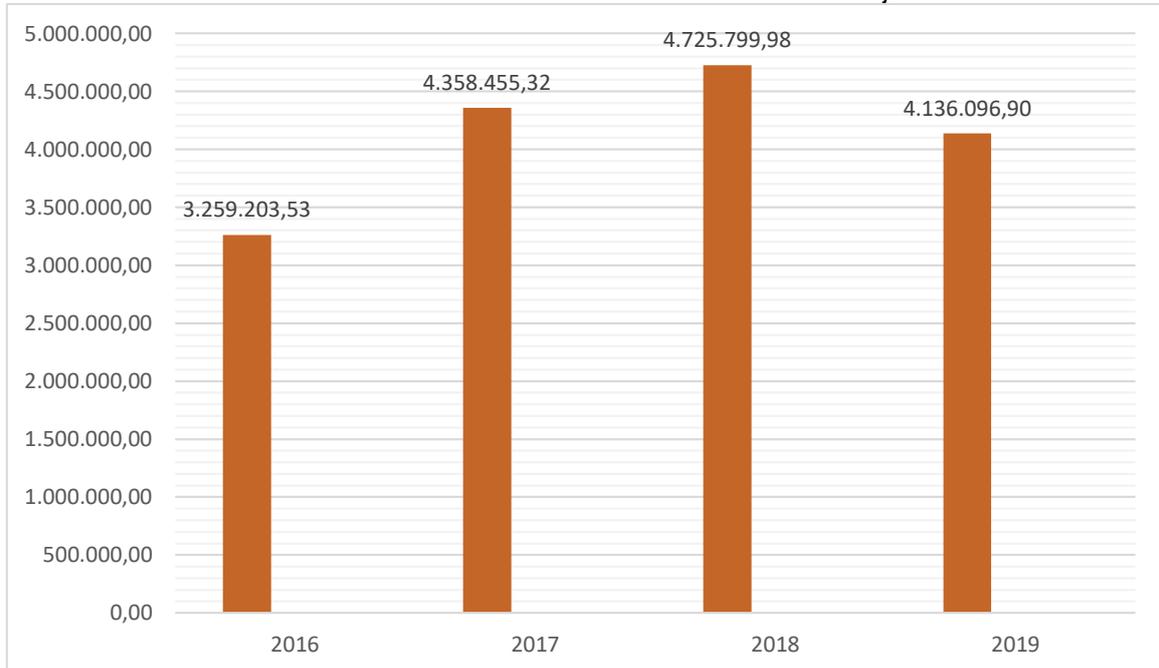
As mudanças na Justiça Trabalhista não param por aí, recentemente, em junho de 2021, o Conselho Nacional da Justiça do Trabalho (CSJT) editou nova Resolução (296/2021) para adequação da jurisdição ou transferência de unidades judiciárias de primeiro grau, nos mesmos termos das anteriores, e, segundo dados do Sintrajufe (Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário Federal e Ministério Público da União), com essa recomendação, estima-se a possibilidade de extinção de mais 69 Varas Trabalhistas em todo o país.

Questiona-se se todo esse enxugamento que vem sendo feito na estrutura do Judiciário Trabalhista, em que pesem todas as inovações tecnológicas que permitem a tramitação virtual do processo e a possibilidade de audiências tele presenciais, não dificulta ainda mais o acesso à justiça por parte da população dos Municípios afetados, eis que aumentou a distância física para os jurisdicionados e para os advogados, que possivelmente mudaram também a localização de seus escritórios.

Outra análise que fazemos são dos valores arrecadados nos processos trabalhistas pela União a título de custas, previdência e imposto de renda no período

da pesquisa. Vejamos os dados dos valores arrecadados no TRT13 a título de custas judiciais nos anos de 2016, 2017, 2018 e 2019:

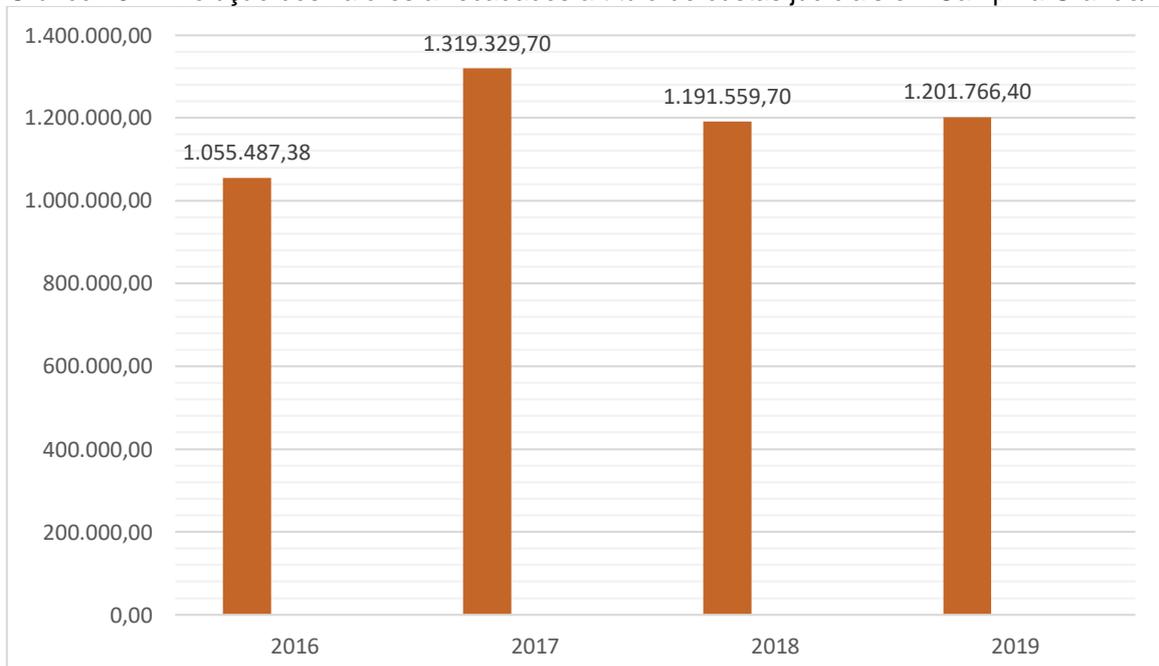
Gráfico 14 – Dados dos valores arrecadados no TRT13 a título de custas judiciais em reais



Fonte: Sistema Hórus do TRT 13.

Vejamos também à evolução dos valores arrecadados a título de custas judiciais no período da pesquisa na jurisdição de Campina Grande, no Gráfico 15.

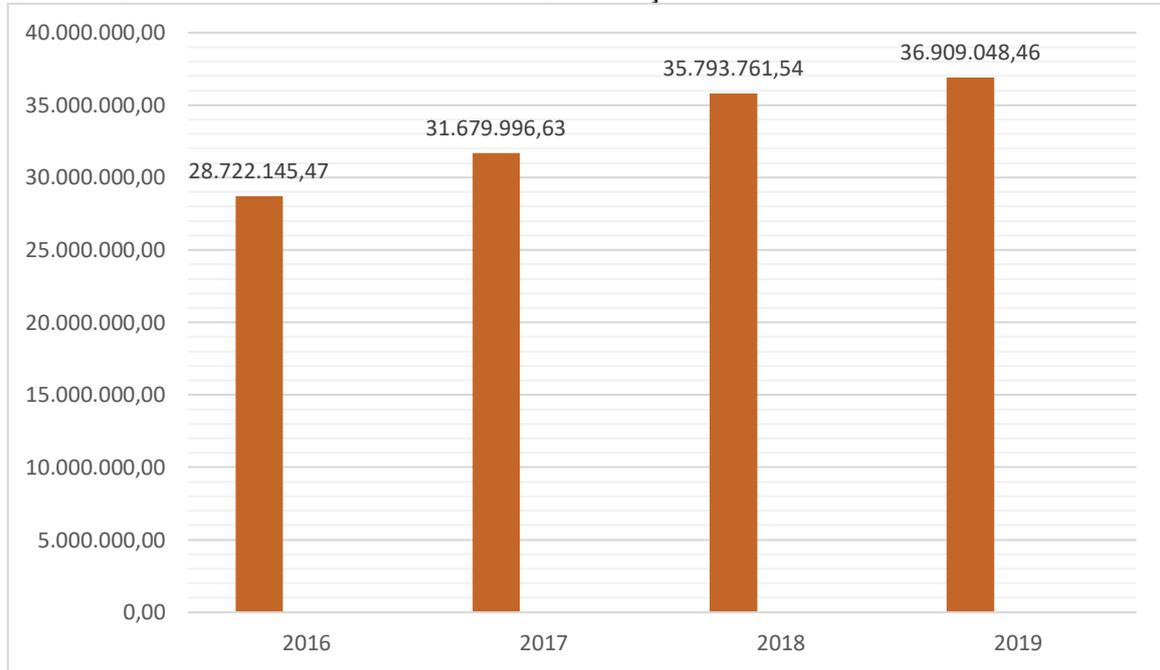
Gráfico 15 – Evolução dos valores arrecadados a título de custas judiciais em Campina Grande/PB



Fonte: Sistema Hórus do TRT 13.

Podemos observar que mesmo com a redução significativa no número de novas ações, os valores arrecadados a título de custas aumentaram de forma significativa no âmbito do TRT13 e não sofreram grandes alterações na jurisdição de Campina Grande/PB. Quanto aos valores arrecadados a título de Previdência Social no TRT13 observamos os seguintes valores:

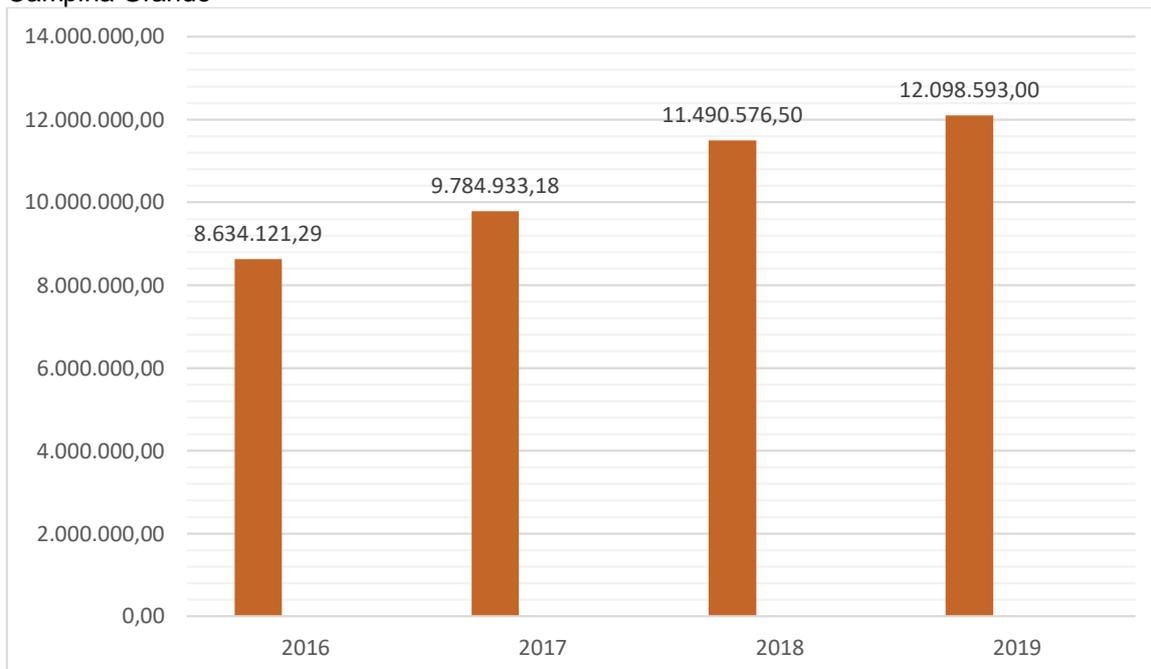
Gráfico 16 – Valores arrecadados a título de Contribuição Previdenciária no TRT13



Fonte: Sistema Hórus do TRT 13.

Vejamos também os valores previdenciários arrecadados nas Varas do Trabalho de Campina Grande.

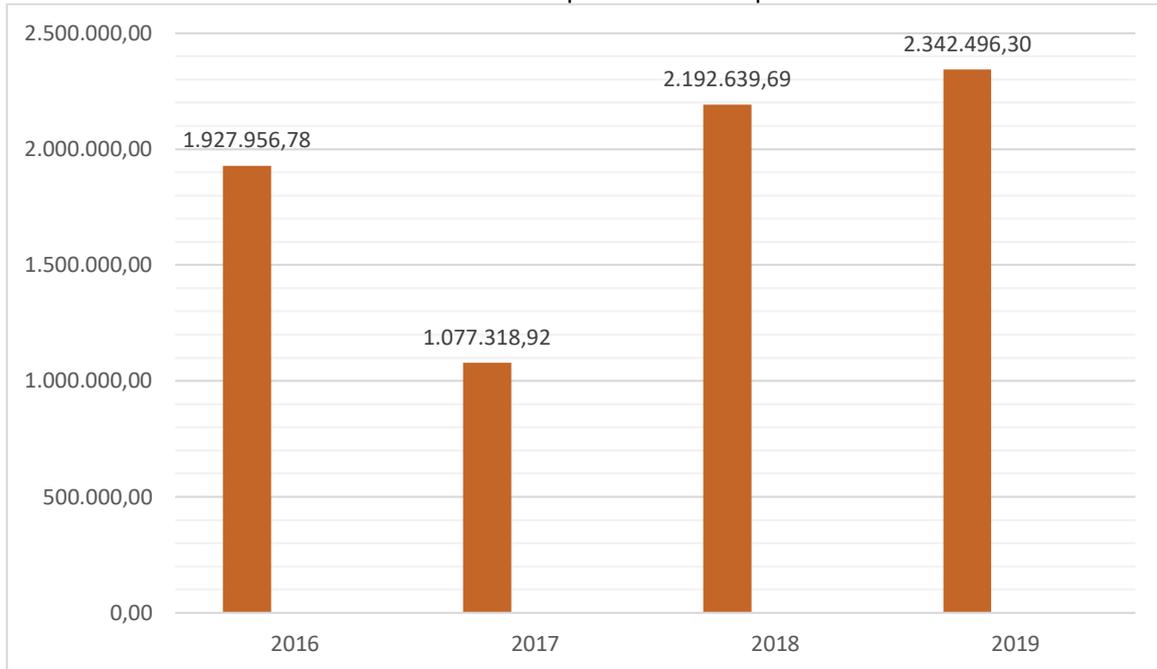
Gráfico 17 – Valores arrecadados a título de Contribuição Previdenciária nas Varas do Trabalho de Campina Grande



Fonte: Sistema Hórus do TRT 13.

Com a Contribuição Previdenciária ocorreu exatamente o mesmo que com as custas, ou seja, mesmo com a redução significativa no número de novas ações, os valores arrecadados a título de previdência social aumentaram de forma significativa no âmbito do TRT13 e também na jurisdição de Campina Grande/PB. Quanto aos valores arrecadados no TRT13 a título de imposto de renda no período da pesquisa podemos observar os seguintes valores.

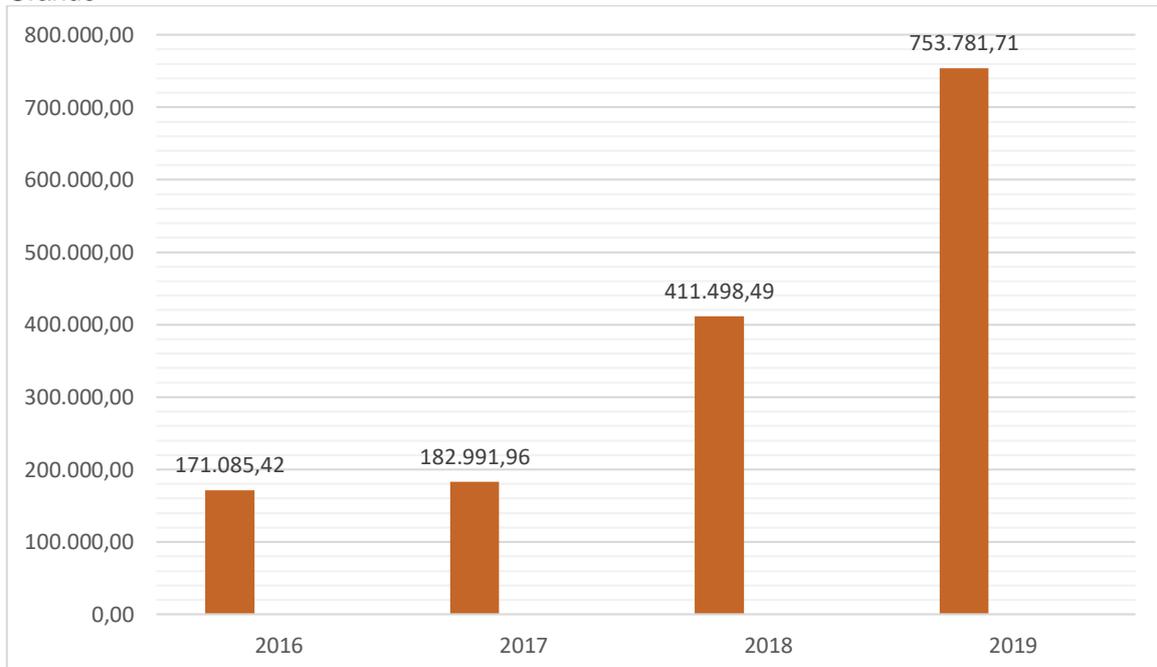
Gráfico 18 – Valores arrecadados a título de imposto de renda pelo TRT13



Fonte: Sistema Hórus do TRT 13.

Vejamos também os valores arrecadados nas Varas do Trabalho de Campina Grande a título de imposto de renda.

Gráfico 19 – Valores arrecadados a título de imposto de renda pelas Varas do Trabalho de Campina Grande



Fonte: Sistema Hórus do TRT 13.

A mesma situação ocorreu com o Imposto de Renda, posto que mesmo com a redução significativa no número de novas ações, os valores arrecadados a título de

imposto de renda aumentaram de forma significativa no âmbito do TRT13 e também na jurisdição de Campina Grande/PB.

Como podemos perceber, o TRT13, em atenção às exigências do CNJ sintonizadas com as novas demandas neoliberais de enxugamento da estrutura Judiciária Trabalhista, reduziu sua jurisdição para apenas 08 cidades sede, extinguindo Varas que estavam há anos instaladas em importantes e estratégicas cidades do Estado. E em que pese todo esse enxugamento estrutural e a consequente redução dos custos antes despendidos com a manutenção dos fóruns trabalhistas, aliado a significativa diminuição dos processos novos, o mencionado Tribunal aumentou expressivamente a arrecadação dos impostos e custas processuais destinados aos cofres da União. Deste modo, podemos concluir que, com a reforma trabalhista, a União reduziu despesas e aumentou a arrecadação.

Vale ressaltar, ainda, que mesmo com toda as tentativas políticas de esvaziar a Justiça do Trabalho e de criar no imaginário popular um retrato de descrédito e desprestígio, a Jurisdição Trabalhista mantém números de produtividade e metas que a colocam como uma das justiças mais céleres e efetivas do país. A Justiça do Trabalho, portanto, por toda a sua relevância na dinâmica social e na proteção e salvaguarda dos direitos fundamentais, merece ser mais valorizada e quiçá ter sua competência ampliada para alcançar as novas demandas laborais surgidas com a revolução tecnológica.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por todo o exposto até aqui, pode-se perceber, os efeitos danosos da reforma trabalhista, especificamente a mudança perpetrada pela Lei 13.467/2017, no Brasil e no Município de Campina Grande. Para se chegar a tal conclusão, deve-se retomar a ideia inicial explanada na fundamentação teórica de que as reformas legislativas dos direitos laborais, no Brasil e no mundo, são fruto de uma exigência do capitalismo contemporâneo que tem por objetivo ajustar as normas trabalhistas ao novo cenário globalizado de reestruturação dos meios de produção.

O capitalismo contemporâneo que exige uma participação cada vez menor do Estado na economia, gera, em consequência, menos direitos e menos desenvolvimento, aumentando a concentração de renda e as desigualdades sociais ao redor do mundo.

No Brasil, a reforma nas normas trabalhistas efetivada pela Lei 13.467/2017, aprovada às pressas pelo Parlamento, sem o necessário debate democrático, resultou na alteração de quase uma centena de artigos de caráter protetivo ao trabalhador. As alterações, cuja imensa maioria se deu em benefício do empregador e em prejuízo do empregado, representam um verdadeiro retrocesso social por aniquilar quase um século e meio de conquistas da legislação protetiva do trabalhador. Nesse novo panorama, a parte mais vulnerável da relação laboral é submetida a uma realidade de exploração mais desumana e indigna que a anterior.

No tocante ao mercado de trabalho, as consequências das reformas normativas neoliberais foram o aumento do desemprego e da informalidade, tornando o trabalho menos acessível e mais precário. Quanto ao acesso à justiça, o que se percebe é que as mudanças na legislação dificultaram a busca do trabalhador por seus direitos, desequilibrando ainda mais a relação processual, uma vez que o empregador se encontra agora em uma posição ainda mais privilegiada, ao passo que o trabalhador hipossuficiente ficou mais desprotegido.

Para uma análise mais ampla e fidedigna do assunto foram trazidos dados oficiais do mercado de trabalho brasileiro de praticamente uma década, que compreenderam números e estatísticas do ano de 2010 até os dias atuais. Considerando esse cenário econômico brasileiro mais amplo, percebe-se que de 2003 a 2013 o país passou por um crescimento econômico e social diferenciado, contudo, após o ano de 2014, deu-se início a uma crise econômica e política. A reforma

trabalhista de 2017 representou uma das respostas dadas pelo governo da época à crise e teve por objetivo recuperar a economia, promover melhorias no mercado de trabalho e desburocratizar as leis que regem as relações laborais.

Analisando os dados relativos ao mercado de trabalho no Brasil, no Nordeste e no Município de Campina Grande/PB, observa-se que a reforma não atingiu o objetivo pretendido de contribuir com o aumento de empregos formais, nem conseguiu frear o crescente desemprego. Com a reforma trabalhista, não foram gerados os postos de trabalho pretendidos e não foi possível retomar o nível de crescimento observado no número de admissões com carteira assinada antes de 2014.

Ademais, após a reforma trabalhista, observou-se um aumento significativo da taxa de desemprego, que seguiu persistente e alcançou níveis recordes. Os gráficos apresentados demonstram que até 2014 a taxa de desocupação no país se matinha em um patamar bem menor que o atual e que, após a crise econômica iniciada em 2014, houve um aumento expressivo do desemprego, mesmo após a aprovação da lei.

Aliado ao desemprego, ganhou destaque no cenário nacional o aumento da informalidade e, em consequência, da precarização nas relações de trabalho. A reforma trabalhista de 2017, portanto, não foi capaz de proporcionar um crescimento do emprego formal e, como já era de se esperar, gerou um ambiente propício ao crescimento da informalidade.

As pesquisas indicaram que, no Brasil, o desemprego e a informalidade estão maiores no Nordeste e que, nesta região, a informalidade e a precariedade estão maiores nas cidades do interior. Essa conjuntura recoloca o Nordeste no cenário de subdesenvolvimento perpetuado ao longo da história e minorado no período compreendido entre os anos de 2003 a 2014, lapso temporal em que a região experimentou um crescimento maior que as demais.

O Nordeste, que até 2014 vinha apresentando um crescimento econômico e social diferenciado, voltou a sofrer com o desemprego, com a queda da ocupação formal e passou a experimentar um aumento excessivo da informalidade. Como foi possível perceber, a precarização se mostrou mais evidente nas cidades interioranas, a exemplo de Campina Grande, localizada no interior do Estado da Paraíba.

Assim, a aprovação da reforma trabalhista além de não conseguir melhorar os índices econômicos e aquecer o mercado de trabalho, reduziu direitos e dificultou o

acesso à justiça por parte dos trabalhadores, especialmente os trabalhadores do interior do Nordeste.

No âmbito judicial, as pesquisas deixaram evidente que a reforma foi responsável pela redução no número de novas ações trabalhistas e, conseqüentemente, pela redução no número de litígios e na taxa de congestionamento processual da Justiça do Trabalho. Entretanto, a reforma proporcionou o que a doutrina chama de litigiosidade contida, uma vez que promoveu um verdadeiro desestímulo a propositura de ações legítimas do trabalhador em defesa de direitos fundamentais a sua saúde e dignidade.

A litigiosidade contida se mostra mais evidente quando analisamos que dentre as ações que mais deixaram de ser propostas estão as ações que tem por objetivo o reconhecimento do dano moral, do assédio moral ou do adicional de insalubridade. Com a reforma, os trabalhadores passaram a buscar cada vez menos o Judiciário Trabalhista em busca de direitos genuínos por receio de serem condenados na ação e terem que arcar com os custos do processo. Em virtude de tal circunstância, determinados pedidos deixaram de ser levados à juízo com a mesma intensidade e frequência do período anterior à reforma.

Considerando, ainda, que com a reforma trabalhista houve um aumento do desemprego e da informalidade, fica fácil concluir que o trabalhador está mais vulnerável a atitudes do empregador ensejadoras de danos, sejam de ordem física ou moral. Diante da maior hipossuficiência do empregado, o empregador hoje se sente mais encorajado a explorar a força de trabalho em desrespeito aos direitos sociais.

Assim, o empregador, parte mais forte da relação e maior beneficiário das mudanças na legislação laboral, se sente mais protegido e estimulado a praticar atos danosos que atentem contra a saúde e segurança dos trabalhadores, desde que com isso aumente a sua lucratividade financeira. Por outro lado, o empregado mais vulnerável procura cada vez menos a Justiça do Trabalho que ficou mais onerosa.

A pesquisa demonstrou também que, com a redução das demandas, foi necessária uma reestruturação da justiça do trabalho e um enxugamento da sua organização, o que implicou na extinção de várias Varas do interior do país, deixando muitas cidades desassistidas. A Justiça do trabalho ficou mais cara e mais distante do trabalhador, sobretudo do trabalhador do interior nordestino, em grande parte rústica, com pouca formação intelectual.

Após a reforma, observou-se, ainda, um aumento da arrecadação estatal pelos Tribunais Regionais do Trabalho, mesmo com a redução no número de novas ações em quase 40%. Desta forma, a mudança legislativa trouxe um incremento para a União, que reduziu os custos com a manutenção da sua estrutura organizacional e aumentou a arrecadação a título de previdência social, imposto de renda e custas.

Conclui-se, portanto, que a reforma trabalhista brasileira, assim como em outros países que realizaram reformas normativas nas relações de trabalho, intensificou a mercadorização e precarização da força laboral por meio da redução de direitos e da imposição de obstáculos ao livre acesso à justiça por parte dos empregados.

Na frase atribuída a Max Weber, um dos fundadores da sociologia, “o trabalho dignifica o homem”, isto é, o trabalho dá sentido à existência do homem, que enxerga nele a sua utilidade e o seu pertencimento social. Contudo, para que esse trabalho seja verdadeiramente digno é preciso que ele seja seguro e que respeite os direitos fundamentais daquele que se propõe ao labor. Daí a importância do trabalho formal que, ao conferir garantias aos empregados, produz um sentimento de estabilidade fundamental para sua saúde física e mental. Ao revés, o trabalho informal e o desemprego geram insegurança e danos à sociedade.

Por outro lado, o Poder Judiciário atua na sociedade como “última trincheira do cidadão” (Ministro Marco Aurélio Mello do Supremo Tribunal Federal, 2003), isto é, como último recurso no combate às desigualdades e desequilíbrios sociais. Deste modo, toda legislação que dificulta ou impede o acesso à justiça contribui para uma sociedade mais desigual e conflituosa. O Judiciário Trabalhista tem, ainda, mais nobre função, firmada no compromisso de garantir o equilíbrio em uma relação naturalmente desigual, que envolve de um lado o detentor dos meios de produção e de outro aquele que oferece a sua força de trabalho. O enfraquecimento do Judiciário, especialmente do Judiciário Trabalhista, apenas contribui para a manutenção da concentração de riquezas e para a exploração desordenada do trabalho individual.

Após todas essas inferências permitidas a partir da análise dos dados coletados, ficam os seguintes questionamentos: a quem interessou a reforma trabalhista? quem foram seus beneficiários? o desenvolvimento pretendido era para quem?

Ao focar um olhar atento ao fenômeno social global dos excluídos, dos marginalizados, dos sem trabalho e sem perspectivas de futuro, que tem tornado o

equilíbrio mundial insustentável, questiona-se se o desenvolvimento observado nos últimos dois séculos significou, em todos os seus aspectos, um verdadeiro progresso e uma melhoria da qualidade de vida.

Essas reflexões, objetivam aguçar o debate sobre o modelo de desenvolvimento global e o sentido da economia e dos seus objetivos na tentativa de pensar e propor soluções para corrigir as suas disfunções e deturpações de ordem social e econômica. No âmbito do Judiciário Trabalhista, as reflexões têm por pretensão despertar um estudo debruçado sobre as fontes judiciais de dados estatísticos, que podem contribuir de forma significativa para a compreensão dos fenômenos sociais que envolvem o mercado de trabalho e para a propositura de soluções que salvaguardem direitos e mantenham o equilíbrio social.

Por fim, trago a seguinte afirmação do Papa João Paulo II: “se o olhar percorre as regiões do nosso planeta, apercebemo-nos depressa de que a humanidade frustrou a perspectiva divina” (LS⁸ 61).

⁸ LS é a Carta Encíclica “Laudato Si” do Papa Francisco.

REFERÊNCIAS

- ALBINO, Luciano. Contornos de uma história periférica: digressão sobre cultura e política no Nordeste do Brasil. **Revista Política e Planejamento Regional**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 2, p. 249-264, jul./dez. 2015. ISSN 2358-4556.
- ALBUQUERQUE JR., Durval Muniz de. **A invenção do Nordeste e outras artes**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2011.
- ANDRADE, Daniel Pereira. O que é neoliberalismo? A renovação do debate nas ciências sociais. **Revista Sociedade e Estado**, São Paulo, v. 34, n. 1, p. 211-239, jan./abr. 2019. DOI: <https://doi.org/10.1590/s0102-6992-201934010009>. Acesso em: 05 de abril de 2020.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 11. ed. São Paulo: Cortez, 2006.
- ARAÚJO, Tarcísio Patrício de; SOUZA, Aldemir do Vale; LIMA, Roberto Alves de. Nordeste: economia e mercado de trabalho. **Estud. av.**, São Paulo, v. 11, n. 29, jan./abr., 1997. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0103-40141997000100004>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/gRvbkXwjxKcvjxHmqzCGWcc/?lang=pt>. Acesso em: 10 de setembro de 2020.
- ARRETCHE, Marta. Democracia e redução da desigualdade econômica no Brasil: a inclusão dos outsiders. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 33, n. 96, p. 1-23, 2018. DOI: 10.17666/339613/2018. Acesso em: 20 maio de 2020.
- ARRETCHE, Marta; MARQUES, Eduardo; FARIA, Carlos Aurélio Pimenta de. Considerações finais - produzindo mudanças por estratégias incrementais: a inclusão social no Brasil pós-1988. *In*: ARRETCHE, Marta; MARQUES, Eduardo;
- BARBOSA Junior, Francisco de Assis. **Gig Economy e contrato de emprego. Aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2021.
- BAUMAN, Z. **Modernidade Líquida**. Tradução, Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Jorge Zahar. ed. 2001.
- BAUMAN, Z. **Tempos Líquidos**. Tradução, Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Jorge Zahar. ed. 2007.
- BOURDIEU, Pierre. **Contrafogos**: táticas para enfrentar uma invasão neoliberal. Rio de Janeiro: Zahar, 1998.
- BRAGHINI, Marcelo. **Reforma trabalhista**: flexibilização das normas sociais do trabalho. São Paulo: LTr, 2017.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Acesso em: 12 nov. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 12 nov. 2020.

BRASIL. **Decreto Legislativo Nº 6, de 20 de março de 2020**. Reconhece a ocorrência do estado de calamidade pública. Brasília, DF: Senado Federal, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm. Acesso em: 15 jun. 2021.

BRASIL. **Lei nº 7.324, de 18 de junho de 1985**. Cria a 13ª Região da Justiça do Trabalho e o Respectivo Tribunal Regional do Trabalho, Institui a Correspondente Procuradoria Regional do Ministério Público da União Junto à Justiça do Trabalho, e dá outras Providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1985. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7324.htm. Acesso em: 12 nov. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017a. Acesso em: 12 nov. 2020.

BRASIL. Ministério Extraordinário para a Coordenação dos Organismos Regionais. Superintendência do Desenvolvimento do Nordeste. **I Plano Diretor de Desenvolvimento Econômico e Social do Nordeste**: 1961-1963. Recife: Divisão de Organização, 1966. Disponível em: http://antigo.sudene.gov.br/images/2017/arquivos/I_Plano_Diretor_pag_001_a_153.pdf. Acesso em: 16 maio 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Ação Direta de Inconstitucionalidade - ADI 5766/DF**. Relator: Min. Luís Roberto Barroso. Repte.: Procurador-Geral da República. Ementa: Direito Constitucional e do Trabalho. Ação Direta De Inconstitucionalidade. Acesso à justiça. Gratuidade de justiça. Mínimo existencial. Inconstitucionalidade parcial. 2017b. Acesso em: 16 maio 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **História da Justiça do Trabalho**. Brasília, DF: TST, [2021]. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/historia-da-justica-do-trabalho>. Acesso em: 15 out. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Instrução Normativa n. 41 [editada pela Resolução n. 221, de 21 de junho de 2018]**. Dispõe sobre a aplicação das normas processuais da Consolidação das Leis do Trabalho alteradas pela Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Brasília, DF: TST, 2018. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/138949>. Acesso em: 15 out. 2021.

CAVALLINI, Marta. Reforma trabalhista completa 3 anos; veja os principais efeitos. **G1**, 11 nov. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/11/11/reforma-trabalhista-completa-3-anos-veja-os-principais-efeitos.ghtml>. Acesso em: 12 nov. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr: 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2018.

DRUCK, Graça; DUTRA, Renata; SILVA, Cristina. A contrarreforma neoliberal e a terceirização como regra. **Centro de Recursos Humanos – CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 289-305, ago. 2019. DOI: <https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30518>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/djFJYWDLrSjCyTHJK6TNKCr/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 24 jun. 2021.

FARIA, Carlos Aurélio Pimenta de (org.) **As políticas da política: desigualdades e inclusão nos governos do PSDB e do PT**. São Paulo: Editora Unesp, 2019. p. 453-473.

FREYRE, Gilberto. **Manifesto regionalista de 1926**. 7. ed. Recife: Massangana, 1996.

FREYRE, Gilberto. **Nordeste**. 5. ed. Rio de Janeiro: José Olympio; Recife: Fundarpe, 1985.

FURTADO, Celso. **A operação Nordeste**. Rio de Janeiro: Ministério da Educação e Cultura e Instituto Superior de Estudos Brasileiros (Iseb), 1959.

FURTADO, Celso. **O Brasil pós-"milagre"**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981.

GALVÃO, Andréia *et al.* Reforma Trabalhista: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 253-269, maio/ago. 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/mmnFbTSWxvFnP7n8LPnxCz/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 24 jun. 2021.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 2009.

GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 16. ed. São Paulo: Malheiros, 2013.

GRUPO DE TRABALHO DO DESENVOLVIMENTO DO NORDESTE. **Uma política de desenvolvimento econômico para o Nordeste**. Rio de Janeiro: Departamento de Imprensa Nacional, 1959

HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. São Paulo: Loyola, 1992.

HARVEY, David. **O neoliberalismo: história e implicações**. São Paulo: Loyola, 2005.

HUXLEY, Aldous. **Admirável mundo novo**, São Paulo: Biblioteca Azul, 2014.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. As reformas trabalhistas: promessas e impactos na vida de quem trabalha. **Cad. CRH [Dossiê]**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 225-229, ago. 2019. DOI: <https://doi.org/10.9771/>

ccrh.v32i86.33188. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/JYGZHwPXz5yr8cf4dvM9kFj/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 24 jun. 2021.

LEFT, Nathaniel H. Desenvolvimento econômico e desigualdade regional: origens do caso brasileiro. **Revista Brasileira de Economia**, Rio de Janeiro, v. 26, n. 1, p. 3-21, 1972.

LUZ, Nícia Vilela. **A luta pela industrialização do Brasil: 1808 a 1930**. São Paulo: Alfa Ômega, 1978. (Série 1ª, v. 3).

MALDONADO, Raquel. Renda no Nordeste é a que mais cresce, e diferença para regiões mais ricas cai, aponta IBGE. **UOL Notícias**, 8 set. 2010. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/especiais/pnad/2010/ultimas-noticias/2010/09/08/renda-no-nordeste-e-a-que-mais-cresce-e-diferenca-para-regioes-mais-ricas-cai-aponta-ibge.jhtm>. Acesso em: 25 maio 2020.

MARSHALL, Thomas Humphrey. **Cidadania, Classe Social e Status**. Tradução Meton Porto Gadelha. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1967.

MARTINS, Eduardo Sávio Passos Rodrigues; MAGALHÃES, Antonio Rocha. A seca de 2012–2015 no Nordeste e seus impactos. **Revista Parcerias Estratégicas**, Brasília, v. 20, n. 41, Ed. Esp., p. 107-128, jul./dez. 2015.

MARX, Karl. **O Capital**: crítica da economia política. Livro primeiro: o processo de produção do capital. São Paulo: Abril Cultural, 1983. v. 1. t. 1.

MATOS, Sidney Tanaka S. Conceitos primeiros de neoliberalismo. *Mediações*, Londrina, v. 13, n. 1-2, p.192-213, jan./jun. e jul./dez. 2008.

MELO, Evaldo Cabral de. **O Norte agrário e o Império**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira; Brasília: INL, 1984.

OLIVEIRA, Francisco de. **Elegia para uma re(li)gião**. São Paulo: Paz e Terra, 1977.

OLIVEIRA, R. V. de; LADOSKY, M. H.; ROMBALDI, M. A Reforma Trabalhista e suas implicações para o nordeste: primeiras reflexões. **Centro de Recursos Humanos – CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 271-288, ago. 2019.

PAIVA, Luis Henrique; FALCÃO, Tiago; BARTHOLLO, Letícia. Do Bolsa Família ao Brasil sem miséria: um resumo do percurso brasileiro recente na busca da superação da pobreza extrema. *In*: CAMPELLO, Tereza; NERI, Marcelo Côrtes (org.). **Programa Bolsa Família: uma década de inclusão e cidadania**. Brasília: Ipea, 2014. p. 15-28.

POMERANZ, L. A queda do muro de Berlim. Reflexões 20 anos depois. **REVISTA USP**, São Paulo, n.84, p. 14-23, dezembro/fevereiro 2009-2010, Lenina Pomeranz.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico [recurso eletrônico]**: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico.

RAMOS, Alexandre Luiz. Acumulação flexível e desregulamentação do Direito do Trabalho. **Revista de Ciências Humanas**, Florianópolis, v. 15, n. 22, p. 76-89, 1997. DOI: <https://doi.org/10.5007/%25x>. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/revistacfh/article/view/23488/21152>. Acesso em: 30 jun. 2021.

REIS, Jair Teixeira dos. História do trabalho e seu conceito. **Revistas Newton Paiva**, 2020. Disponível em: <https://revistas.newtonpaiva.br/redcunp/wp-content/uploads/2020/05/PDF-D6-10.pdf>. Acesso em: 30 jun. 2021.

RODRIGUES, Marta Maria Assumpção. **Políticas Públicas**. São Paulo: Publifolha, 2010.

SAYAD, João. Observações sobre o Plano Real. **Est. Econ.**, São Paulo, v. 25, n. Especial, p. 7-24, jun. 1995.

SENNETT, Richard. **A corrosão do Caráter: o desaparecimento das virtudes com o novo capitalismo**. 1.ed. Rio de Janeiro: BestBolso, 2012

SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada**. 2 ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.

SILVA, Marcos Fernandes Gonçalves da. **Formação econômica do Brasil: uma reinterpretação contemporânea**. Rio de Janeiro: Campus/Elsevier, 2019.

SPERANZA, Clarice Gontarski (org.). **História do trabalho: entre debates, caminhos e encruzilhadas**. Jundiaí/SP: Paco Editorial, 2019.

THEIS, Ivo Marcos. O que é desenvolvimento regional? Uma aproximação a partir da realidade brasileira. **Redes**, Santa Cruz do Sul, v. 24, n. 3, p. 334-360, set./dez. 2019. <https://doi.org/10.17058/redes.v24i3.13670>.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil: teoria das obrigações e teoria geral dos contratos**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2005. v. 2.

VIANNA, Segadas *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 1997. v. 1.