

EFEITOS INICIAIS DA REFORMA TRABALHISTA SOB A ÓTICA ENTRE A AED E O WELFARE STATE

INITIAL EFFECTS OF LABOR REFORM FROM THE PERSPECTIVE OF LAW AND ECONOMICS AND THE WELFARE STATE

Artigo recebido em 18/07/2023

Artigo aceito em 27/07/2023

Artigo publicado em 31/01/2024

Otávio Fernando de Vasconcellos

Mestrando em Direito pela Universidade de Marília/SP (UNIMAR), bolsista CAPES. Pós-graduando em Direito Tributário pela Escola Brasileira de Direito – EBRADI, Pós graduando em Direito Processual Civil pela Universidade de Marília/SP (UNIMAR). Advogado.

Marisa Rossignoli

Professora do PPGD – UNIMAR; Pós –doutoranda em Direito pela UENP-Jacarezinho; Doutora em Educação pela UNIMEP-SP; Mestre em Economia pela PUC-SP e graduada em Economia pela UNESP – Araraquara; Delegada Municipal do Conselho Regional de Economia CORECON-SP para o município de Marília-SP. E-mail: mrossinholi@uol.com.br.

SUMÁRIO: INTRODUÇÃO; 1. O ESTADO DE BEM-ESTAR SOCIAL – WELFARE STATE; 2. REFORMA TRABALHISTA DE 2017 NO BRASIL; 3. OS PRIMEIROS EFEITOS DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017; 4. ANÁLISE DOS EFEITOS DA REFORMA TRABALHISTA; CONSIDERAÇÕES FINAIS; REFERÊNCIAS.

RESUMO: O Welfare State, apresenta-se como um modelo de organização política e econômica que apresenta políticas sociais e econômicas adotadas pelo Estado com o objetivo de melhorar as condições de vida dos cidadãos e reduzir a desigualdade social. No contexto nacional importante marco desta política foi a Consolidação das Leis do Trabalho, promulgada em 1943. Inobstante, com a necessidade de maior competitividade econômica, surgiu a demanda por uma modificação na legislação das relações de trabalho. Assim, o Projeto de Lei nº 6.787 em 2016, que resultou na publicação da Lei nº 13.467 em julho de 2017, conhecida como a Reforma Trabalhista, modificou estas regras. Neste sentido, objetiva-se a análise das principais alterações promovidas pela reforma e seus efeitos iniciais na CLT. O estudo adota o método dedutivo, utilizando revisão bibliográfica. Verifica-se uma fragilização da legislação trabalhista no que se refere ao Welfare State.

PALAVRAS-CHAVE: Análise Econômica do Direito; Estado de Bem Estar Social; Políticas Sociais; Reforma Trabalhista; Relações de Trabalho.

ABSTRACT: The Welfare State presents itself as a model of political and economic organization that presents social and economic policies adopted by the State with the aim of improving the living conditions of citizens and reducing social inequality. In the national

context, an important milestone of this policy was the Consolidation of Labor Laws, enacted in 1943. However, with the need for greater economic competitiveness, the demand for a change in the legislation on labor relations arose. Thus, Bill No. 6,787 in 2016, which resulted in the publication of Law No. 13,467 in July 2017, known as the Labor Reform, modified these rules. In this sense, the objective is to analyze the main changes promoted by the reform and its initial effects on the CLT. The study adopts the deductive method, using a bibliographic review. There is a weakening of labor legislation that does not refer to the Social Welfare State.

KEYWORDS: Labor Reform; Labor Relations; Law and Economics; Social Policies; Welfare State.

1 INTRODUÇÃO

O Estado de Bem Estar Social certamente é um dos modelos de organização política e econômica que se faz presente em muitos países, tratando-se da implementação de políticas sociais e econômicas, por parte do Estado, objetivando proporcionar melhores condições a todos os cidadãos e diminuir a desigualdade social.

Tais políticas públicas e intervenções estatais direcionam-se à saúde, educação, promoção de habitação, seguridade social e regulação de mercado que compreende também com a promulgação de legislação voltada às relações de trabalho, no sentido de que sejam oferecidos padrões mínimos aos menos favorecidos.

Tendo o referido modelo como um dos pilares da política nacional, em 1943 fora promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho, pelo primeiro governo de Getúlio Vargas, que regula as relações de trabalho entre empregadores e empregados, considerando os últimos como parte hipossuficiente em face aos primeiros.

Contudo, com o passar dos anos, a modernização e dinamismo das relações econômicas e dos processos de produção ante a globalização, provocou aos agentes a busca, cada vez mais, por melhores condições que permitissem capacidade concorrencial e maximização de eficiência.

Neste sentido as relações de trabalho também deveriam modernizar-se, e sob tais argumentos, aliado aos resultados da crise econômica vivida pelo país, fora apresentado em dezembro de 2016, o Projeto de Lei nº 6.787, que culminou já no dia 3 de julho de 2017 na

publicação da Lei nº 13.467, que trouxe profundas alterações na legislação trabalhista nacional. Ficou amplamente conhecida como a Reforma Trabalhista de 2017.

Assim, o presente trabalho tem como escopo o estudo sobre as alterações de maior repercussão, bem como a análise sobre os efeitos iniciais decorrentes da referida reforma legal na Consolidação das Leis do Trabalho, especificamente sob a ótica da Análise Econômica do Direito e Estado de Bem Estar Social.

No desenvolvimento do presente artigo, inicialmente será tratado sobre o Estado de Bem Estar Social, e logo mais exposto algumas das alterações promovidas pela Lei nº 13.467, de 3 de julho de 2017. No mais, são analisados alguns dos seus iniciais efeitos, visando verificar se esta significativa mudança nas relações de trabalho trouxeram os benefícios econômicos e sociais amplamente difundidos entre os seus defensores quando da apresentação de proposta, tramitação e promulgação desta. O método utilizado foi o dedutivo com uso de revisão bibliográfica.

2 O ESTADO DE BEM-ESTAR SOCIAL – WELFARE STATE

Antes de que a reforma trabalhista promulgada no Brasil em julho de 2017 e seus primeiros efeitos sejam estudados à luz da Análise Econômica do Direito e do Estado de Bem-Estar Social, faz-se necessário, mesmo que seja de forma breve, e tendo como escopo uma melhor didática, a realização um estudo sobre o *Welfare State*, ou seja, do Estado de Bem Estar Social, verificando definição, origens, principais autores e introdução do referido modelo em nosso país.

2.1 ORIGEM E DEFINIÇÃO

Antes mesmo de se atinar para um conceito sobre o Estado de Bem-Estar Social, é importante considerar que a história mostra que outras formas de políticas sociais o precederam. Os registros apontam medidas de proteção já eram existentes a partir do século XVI com a instituição das *Poor Laws* na Inglaterra, ou mesmo quando dos seguros sociais implementados por Bismarck na Alemanha no século XIX (FIORI, 1997).

Desta forma, como ainda existem diferentes posicionamentos sobre o marco inicial do referido modelo político econômico aqui tratado, convém indicar certa ruptura qualitativa, com mera finalidade de indicar seu despontamento após a primeira grande guerra e a crise de 1929.

Assim, chegar a uma definição categoricamente única sobre o Estado de Bem-Estar Social trata-se de um grande desafio, vez que, ao buscá-la nos trabalhos que abordam o tema, a maioria das pesquisas focam principalmente na direção da identificação de indicadores, não apresentando maior atenção à sua definição conceitual (BENEVIDES, 2011. p,11).

O objetivo do presente item, portanto, não é apresentar um definitivo significado, mas buscar na revisão da literatura como alguns autores elucidaram o referido termo.

Wilensky (1975. p,1), aduziu que a base conceitual do Estado de bem-estar social reside na definição de padrões mínimos, garantidos pelo governo, referentes a renda, nutrição, saúde, moradia e educação, sendo assegurados a todos os cidadãos como um direito político inalienável, em vez de serem tratados como meros atos de caridade.

Ainda no que tange o surgimento e desenvolvimento do *welfare state*, este também é considerado como um resultado natural das transformações sociais, econômicas e políticas ocorridas desde o século XIX. Diferentes abordagens teóricas enfatizam a relevância de variáveis econômicas, políticas e institucionais na explicação desse fenômeno. Enquanto algumas correntes atribuem a origem do *welfare state* a fatores econômicos, outras destacam a importância da luta de classes e das estruturas políticas e estatais como causas determinantes do desenvolvimento dos programas de proteção social (ARRETCHE, 1995. p,5).

Finalmente, Esping-Andersen (1995), ao já indicar o surgimento deste modelo ao período pós-guerra, disse que o *welfare state* representou muito mais do que um simples aumento nas políticas sociais nos países industrializados. Globalmente, foi um esforço de reconstrução econômica, moral e política. Do ponto de vista econômico, implicou em abandonar a pura lógica de mercado e priorizar a segurança no emprego e ganhos como direitos de cidadania. Moralmente, defendeu ideias de justiça social, solidariedade e universalismo. Politicamente, o *welfare state* foi parte de um projeto para fortalecer a democracia liberal, enfrentando os riscos do fascismo e do bolchevismo.

Certo é que o Estado de Bem-Estar Social caracteriza-se pela intervenção estatal na economia (como regulação de mercado, fiscalização de preços, controle de monopólios, dentre outros), regulação de mercado de trabalho, oferta de serviços públicos (saúde, educação, previdência e assistência social, etc.), bem como na redistribuição de renda, tendo

por finalidade mitigar a disparidade social e fomentar a equidade de oportunidades, proporcionando assim, um bem estar de maneira geral.

2.2 PRINCIPAIS AUTORES

John Maynard Keynes (1883 – 1946), economista britânico que, não necessariamente criou o conceito de *Welfare State*, contudo, ao apresentar suas teorias econômicas e propostas de intervenção estatal, influenciou de maneira significativa o desenvolvimento e fundamentação intelectual do Estado de Bem-Estar Social.

Keynes defendeu a intervenção do Estado na economia através de políticas fiscais e monetárias para combater a recessão e promover o pleno emprego. Argumentou que, em momentos de crise econômica, o Estado deveria intervir, aumentando os gastos públicos para estimular a demanda agregada e, conseqüentemente, impulsionar o crescimento econômico.

Identificou também duas grandes fraquezas do sistema capitalista: o desemprego e a distribuição excessivamente desigual e arbitrária da renda e da riqueza. No entanto, ele acreditava que essas fraquezas poderiam ser superadas. A chamada "revolução keynesiana" marcou uma mudança profunda na teoria econômica e abriu caminho para uma revolução na política econômica, defendendo a intervenção do Estado na economia. Essa abordagem buscava lidar e potencialmente eliminar as falhas mencionadas no sistema (ARAÚJO, 1995. p,111).

As ideias de Keynes, expressas em sua obra *The General Theory of Employment, Interest, and Money* (A Teoria Geral do Emprego, do Juro e da Moeda), publicada em 1936, destacavam a importância de políticas públicas governamentais para evitar a instabilidade econômica e promover o bem estar da sociedade como um todo.

Após o término da Segunda Guerra Mundial, a teoria econômica de Keynes exerceu uma influência significativa sobre os responsáveis pela formulação de políticas econômicas nos países capitalistas. O conceito de pleno emprego foi incorporado como um dos principais objetivos da macroeconomia. Em 1946, o Congresso norte-americano aprovou a Lei do Emprego, que estabelecia a obrigação governamental de utilizar os recursos necessários para alcançar o pleno emprego (ARAÚJO, 1995. p,133).

Thomas Humphrey Marshall (1893 - 1981), sociólogo britânico, ao conceber seu conceito de cidadania social em sua obra *Citizenship and Social Class* (Cidadania e Classe Social), publicada em 1950, também contribuiu de maneira relevante para o desenvolvimento desse modelo de organização política e econômica.

T.H. Marshal ali aduziu que a cidadania não se restringe apenas aos direitos políticos, mas também abarca os direitos sociais e econômicos, como direito à educação, saúde e seguridade social.

Marshall afirma que os direitos sociais surgiram no século XX como mecanismos essenciais para garantir um padrão mínimo de condições econômicas e acesso aos serviços educacionais e sociais, visando assegurar um bem-estar econômico básico. Dentre esses direitos destacam-se o direito ao salário justo, à saúde adequada, à educação de qualidade, à moradia digna e à alimentação adequada. Enfatizava também que, o desenvolvimento e progresso do contexto inglês resultaram em uma maior distribuição de renda e em um processo evolutivo das condições sociais.

Em sua obra, Marshall destacou de forma relevante o notável processo de convergência das políticas sociais nas décadas de 1920 e 1930 nos países que já haviam estabelecido medidas preliminares de seguridade social. O autor identificou a existência de um consenso relativo acerca da natureza e da abrangência das responsabilidades governamentais relacionadas ao bem-estar da população (FARIA, 1998).

Muitos programas de assistência social em vários países têm por alicerce as ideias divulgadas pelo referido autor, evidenciando sua relevância no que tange ao estudo sobre o Estado de Bem Estar Social.

William Beveridge (1879 - 1963), economista e político britânico que em 1942, ao apresentar ao parlamento, a pedido do então Ministro do Trabalho, Ernest Bevin, relatório com o nome de *Report on Social Insurance and Allied Services* (Relatório sobre Seguro Social e Serviços Afins), propondo a instituição de um sistema de seguridade social na Grã-bretanha, resultou no chamado Plano Beveridge.

Em suma, o autor recomendou ao governo inglês que os cinco grandes males da sociedade fossem combatidos. Sendo eles: a escassez, a doença, a ignorância, a miséria e a ociosidade.

O referido plano propunha uma ampliação e aprimoramento do sistema de segurança social existente na Inglaterra até então, fundamentado em três principais pilares: subsídios às famílias, cuidados de saúde abrangentes por meio do National Health Service Act de 1946, que estabeleceu um sistema nacional, universal e gratuito de assistência médica, desvinculando-o das relações contratuais que caracterizavam as políticas sociais e governamentais anteriores, e uma política de pleno emprego. Esse sistema seria gerido centralmente e financiado por meio de contribuições de empregadores, empregados e Estado, com benefícios fixados em níveis de subsistência. Assim, a seguridade social foi concebida

para dissociar a cobertura individual do desempenho econômico geral, visando garantir proteção social ampla e equitativa (BENEVIDES, 2011. p, 15).

Pode-se afirmar que o Plano Beveridge apresentou antecipadamente certos aspectos que foram posteriormente desenvolvidos e teorizados por Marshall, sobretudo no que diz respeito à ênfase na universalidade dos benefícios, os quais são concedidos a todos os cidadãos, independentemente do seu grau de carência socioeconômica (FARIA, 1998).

Neste sentido, tal publicação se trata de um marco histórico com relação ao estudo do *Welfare State*, pois em sua trajetória representou e é considerado como responsável pelo surgimento do plano de assistência social moderna, vez que apresentou medidas concretas para garantir a proteção social e econômica dos indivíduos, tornando o trabalho do referido autor como um dos mais importantes sobre tal forma de organização política e econômica.

2.3 ESTADO DE BEM ESTAR SOCIAL NO BRASIL

Já no Brasil, já havia uma certa proteção social desde 1919 quando da criação da Lei dos Acidentes de Trabalho, através do Decreto nº 3.724, de 15 de janeiro daquele ano. Logo após fora promulgada a conhecida Lei Eloy Chaves (Lei nº 4.682, de 24 de janeiro de 1923), que estabelecia uma primeira legislação que tratava de um sistema previdenciário.

O Estado de Bem Estar Social abrange também questões de saúde, educação, bem como outras políticas públicas que visa a mitigação da desigualdade social entre a população. A evolução dos programas previdenciários e assistenciais, bem como a criação do Sistema Único de Saúde – SUS, são exemplos da ampliação de proteção social em nosso país.

Contudo, haja visto o escopo do presente trabalho, com relação às previsões legislativas sobre o direito do trabalho, o Estado de Bem Estar Social no Brasil tem seu início estrutural na década de 1930, através das reformas sociais promovidas pelo primeiro governo de Getúlio Vargas. Tais reformas influíram a estipulação do salário mínimo por meio do Decreto Lei nº 2.162/1940, a criação da Justiça do Trabalho em 1941 e a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, por meio do Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Inicialmente, o propósito da seguridade social era atuar como mediador nas relações entre os capitalistas e os trabalhadores, focando suas ações principalmente no âmbito previdenciário, a fim de antecipar as demandas e reivindicações trabalhistas. O acesso às políticas sociais estava frequentemente vinculado à inserção do indivíduo no mercado de trabalho (BENEVIDES, 2011. p, 9).

Dessa forma, a reunião das leis trabalhistas, e a promulgação da CLT tinha como premissa que a força de trabalho não tratava como qualquer outra “mercadoria”, vez ser impossível de separá-la da pessoa do trabalhador (este, possuidor de necessidades urgentes, o que tornava a relação com seu empregador, de hipossuficiência).

Posteriormente, na década de 1980, com a redemocratização do país, tendo a Dignidade da Pessoa Humana e a valorização social do trabalho (repetida novamente no artigo 170, anteriormente à livre iniciativa), como dois de seus fundamentos, a Carta Política de 1988 passou a proteger vários direitos e garantias individuais e sociais.

Nota-se que, a valorização do trabalho humano precede a livre iniciativa nos fundamentos da ordem econômica, o que sugere que o desenvolvimento econômico não pode ser alcançado à custa da desvalorização do trabalho; pelo contrário, o bem-estar dos trabalhadores é essencial para o progresso econômico (MARTINS; OLIVEIRA; ROSSIGNOLI, 2021).

Realizada a revisão introdutória sobre o Estado de Bem Estar Social, parte-se para a análise da reforma trabalhista ocorrida no Brasil em 2017, bem como seus iniciais efeitos.

3 REFORMA TRABALHISTA DE 2017 NO BRASIL

Com um mundo cada vez mais globalizado, tendo suas relações econômicas sendo transformadas a cada dia para atender um crescente dinamismo, o mercado passou a buscar pela maior maximização de eficiência, levando às empresas cada vez mais buscarem menores custos de produção, ou seja, obterem maiores lucros com menor alocação possível.

As demandas por reformas trabalhistas têm origem desde os anos 1970, marcando o fim da Era de Ouro do capitalismo, e estão inseridas em um amplo conjunto de reformas conhecidas como agenda neoliberal. Durante os anos 1980, países como o Reino Unido e Espanha implementaram modificações em suas legislações trabalhistas (FILGUEIRAS; LIMA; SOUZA, 2019).

Diante da crescente reestruturação global do processo produtivo, as mudanças na esfera laboral impulsionaram a necessidade de ajustar a legislação trabalhista às novas realidades do mercado. Nesse contexto, ocorre a flexibilização das normas regulamentadoras das relações de trabalho, justificada, em parte pelas transformações produtivas em curso (FERRER; OLIVEIRA, 2019).

Sob outro aspecto ante a crise econômica enfrentada, ainda em decorrência daquela iniciada em 2008 que atingiu o mundo todo, havia também a ampla divulgação do argumento de que o excesso de rigidez das leis trabalhistas servia como obstáculo à retomada de investimentos no Brasil.

Somado a estes fatos, o país recentemente havia passado por diversos protestos populares em face do governo da Presidente Dilma Rousseff, que teve impedida a continuidade de seu mandato no dia 31 de agosto de 2016, fortalecendo ainda mais a ala liberal da política nacional.

Inserido neste cenário, e com direta inspiração na reforma das leis do trabalho, promovida na Espanha, por meio do “Real Decreto-lei 3/2012, de 10 de fevereiro, de medidas urgentes para a reforma do mercado laboral”, apoiado pelo Partido Popular, *Convergència i Unió, Unió del Pueblo Navarro e Foro Asturias* (CAÑADA), foi apresentado em dezembro de 2016 em nosso país, o Projeto de Lei nº 6.787, que propunha alterações em apenas pouco mais de uma dezena de artigos junto à Consolidação das Leis do Trabalho, possuindo seis páginas.

O referido projeto deu origem à Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, tendo sua versão final aprovada apenas seis meses após sua apresentação, possuindo cinquenta e cinco páginas e alterando mais de cem artigos da CLT (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943).

Como já fora dito, à época da promulgação da reforma, o discurso por parte de seus defensores residia na promessa de maior formalização e combate ao desemprego através de criação de novas modalidades de contratação e flexibilização de outras leis que protegiam os trabalhadores.

Embora o período de discussão sobre a reforma das relações de trabalho no Brasil tenha sido quase inexistente, foi suficiente para gerar diferentes concepções e interpretações sobre o assunto. Do ponto de vista empresarial, é possível fundamentar essa perspectiva por meio das declarações presentes em um documento da Confederação Nacional da Indústria - CNI, intitulado "101 propostas para a modernização trabalhista", no qual fica evidente a necessidade de adaptar a legislação trabalhista às demandas do processo produtivo, ou seja, aos interesses da indústria (FERRER; OLIVEIRA, 2019).

Ocorre que não somente o período de tramitação entre a apresentação do Projeto de Lei e sua promulgação ocorreram em tempo recorde, mas também o início de sua vigência que, sob o pretexto de que tais alterações deveriam ser imediatamente implementadas objetivando a uma pretensa modernização das relações de trabalho, a Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 passou a vigorar no dia 11 de novembro daquele mesmo ano.

3.1 PRINCIPAIS ALTERAÇÕES PROMOVIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA DE 2017

O presente trabalho abordará alguns pontos que atingiram maior destaque na Reforma Trabalhista, objetivando a viabilidade da realização de análise da Lei nº 13.467/2017 sob as óticas da Análise Econômica do Direito e do Estado de Bem Estar Social.

Dentre as principais mudanças realizadas pela reforma nas leis do trabalho, foi a permissão aos empregadores de dividir o período de concessão de férias anuais aos seus empregados em até três períodos (art. 134 da CLT); foi concedida a legitimidade ao acordo de banco de horas promovido entre o trabalhador, diretamente com o empregador, sem a necessidade da homologação do sindicato da categoria profissional (art. 59, §5º da CLT) e a previsão legal da jornada de doze horas de trabalho, por trinta e seis horas de descanso, extinguindo ao trabalhador o direito de perceber pelo feriado trabalhado quando tal dia recair em sua escala (art. 59-A da CLT).

Com a promulgação da nova legislação, a partir do artigo 75 da CLT, restou estatuído o teletrabalho, tratando-se este da possibilidade da prestação de serviços fora das dependências do estabelecimento empregador, de maneira remota.

Outra novidade tratou-se da criação de novas modalidades de contratação, dentre elas o trabalho intermitente (art. 443 da CLT) e a previsão da adoção do trabalho em regime de tempo parcial (art. 58-A da CLT).

Ademais, uma prática que comumente ocorria nas relações de trabalho obteve caráter legal com a disposição do artigo 484-A da CLT, ou seja, a reforma trouxe a possibilidade de realização de rescisão do contrato de trabalho por comum acordo, que possibilita ao trabalhador a possibilidade de soerguer oitenta por cento do saldo da conta do FGTS, mas impede a obtenção do benefício de Seguro Desemprego.

Aliás, com a revogação do parágrafo primeiro do artigo 477 da CLT, a rescisão do contrato de trabalho com período de vínculo maior que um ano não mais tem como condição de validade a homologação junto ao sindicato da categoria profissional.

Finalmente, dentre as diversas alterações ocorridas nas relações de trabalho, em caráter individual, e no contexto processual, restaram alteradas as regras das possibilidades de condenação por danos morais na Justiça do Trabalho (art. 223 e seguintes da CLT), bem como a instituição da possibilidade de condenação ao pagamento de honorários advocatícios àqueles sucumbentes em ações que tramitaram naquela especializada Justiça.

Algumas outras alterações ocorreram em artigos relacionados ao Direito Coletivo do Trabalho, especificamente no que concerne à negociação coletiva, ou seja, dos acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho, sendo esses os instrumentos decorrentes das referidas negociações.

Cumprе salientar que, em uma sociedade orientada pelo mercado, é comum a tendência de reduzir o trabalho a um mero mecanismo de geração de riqueza, negligenciando sua essência fundamental como meio essencial para garantir a efetivação da dignidade humana. Essa situação é ainda mais exacerbada quando observamos o contexto do mercado global, especialmente no cenário de reestruturação produtiva, onde os direitos trabalhistas frequentemente são desconsiderados em prol de uma suposta modernização das relações laborais (FERRER; OLIVEIRA, 2019).

Inclusive sob este diapasão, a nossa Carta Política de 1988 traz, dentre outros fundamentos a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, III e IV da CF). Aduz também como objetivo da República Federativa do Brasil, em seu artigo 3º, I a III, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária; a garantia do desenvolvimento nacional; a erradicação da pobreza e da marginalização e a redução das desigualdades sociais e regionais.

Assim, quando alterações das leis das relações do trabalho são propostas, e mais precisamente quando estas atingem àquelas que se referem aos direitos coletivos, dever-se-ia, de maneira prévia, a realização de intenso estudo e debates com todos os interessados (agentes políticos, de mercado e representantes dos trabalhadores), para que a modernização de tais relações sejam possíveis de serem realizadas, sem que estas possam agir ao arrepio de basilares princípios constitucionais.

Dentre os pontos de alteração que mais tiveram repercussão nacional, foi a desobrigatoriedade do pagamento do imposto sindical (art. 578 e seguintes da CLT), que a partir da promulgação da reforma, só deveria ser recolhido pelo trabalhador que expressamente e previamente se manifestasse neste sentido.

Já sob uma pretensa intenção de que se fizesse possível uma moderna e melhor relação entre empregados e empregadores, e sob a promessa de uma hipotética entrega aos primeiros de uma autonomia, houveram relevantes alterações nas novas redações dos artigos 611-A e 611-B da CLT, que promoveram flexibilização dos direitos sociais do trabalho.

No primeiro artigo supra, houve a previsão de que as convenções e acordos coletivos obtêm prevalência em face do que está legislado. Em seus quinze incisos, a nova legislação

elencou o que poderia ser objeto de deliberação de negociação coletiva, ou seja, jornada de trabalho, plano de cargos e salários, enquadramento de grau de insalubridade, programas de participação dos lucros, dentre outros, que fossem negociados entre trabalhadores e patrões teriam predomínio se já houvesse legislação sobre estes temas.

Já no artigo 611-B, restaram estatuídos em seus incisos, os temas que seriam considerados ilícitos, ou seja, não teriam validade se fossem deliberados em negociação coletiva.

Dentre os direitos elencados no referido artigo, restariam proibidos de constarem em convenção e acordos coletivos, a possibilidade de implementação de qualquer tipo de financiamento das Entidades Sindicais.

Por fim, ainda no âmbito do Direito Coletivo, uma das alterações que obteve destaque pelas consequências que seriam geradas, trata-se da mudança evidenciada no parágrafo 3º do artigo 614 da CLT, tratando da ultratividade da norma coletiva, ou seja, estas, conforme a nova legislação, deixam de vigorar após dois anos, caso não haja renovação.

Como já fora dito, com a promulgação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, mais de uma centena de artigos foram objeto de alterações legislativas no âmbito do Direito do Trabalho. Imediatamente após o início de sua vigência, em apenas três dias, o governo editou a Medida Provisória 808, que teve como propósito a observação dos pontos mais polêmicos da reforma. Além disso, tramitaram no Supremo Tribunal Federal, várias ações diretas de inconstitucionalidade, trazendo a possibilidade de cenário de insegurança política e jurídica.

Desta feita, apresentadas as principais alterações trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017, e após uma análise de seus primeiros efeitos, o presente artigo possuirá as um mínimo de embasamento para a apresentação de considerações sob as óticas firmadas em seu título.

4 OS PRIMEIROS EFEITOS DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017

Logo de imediato, a Reforma das Leis Trabalhistas ocorrida no Brasil com a promulgação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, produziu efeitos de natureza econômica, processual e social. Os primeiros impactos agora serão expostos e servirão para a devida análise.

4.1 IMPACTOS ECONÔMICOS – TRABALHO (IN)FORMAL

A relação entre a adoção de reformas trabalhistas em diferentes países e a crise de emprego tem sido uma questão amplamente abordada na literatura científica. Observa-se que a justificativa central apresentada pelos defensores dessas reformas é, frequentemente, direcionada para o combate ao desemprego, o que suscita a reflexão sobre a não coincidência dessa interconexão aparente (FILGUEIRAS; LIMA; SOUZA, 2019).

As promessas realizadas no Brasil para a realização da reforma trabalhista, formalizada pela promulgação da Lei nº 13.467, de 3 de julho de 2017, não foram diferentes, em suma, eram a de que além da criação de novos postos de trabalho, as relações seriam modernizadas, vez que o trabalhador teria maior autonomia para poder negociar de uma melhor forma suas condições de trabalho com seu empregador.

Contudo, o pensamento de que se as empresas obtivessem maiores lucros em razão do corte de custos com seus trabalhadores, e consequentemente realizariam maiores investimentos, possibilitando uma maior oferta de empregos, não se cumpriu no Brasil.

Segundo os dados apresentados pelo IBGE, por meio da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua – PNAD Contínua, nos primeiros anos após a promulgação da referida reforma, o trabalho formal sofreu forte queda, ao passo que o trabalho realizado de maneira informal, no fim de 2018 apresentava crescimento de 2,3%. Já em maio de 2019, a taxa de desocupação medida pela citada pesquisa nacional realizada trimestralmente, era de 12,3%.

Os dados indicam que a diminuição dos direitos trabalhistas resultantes da reforma de 2017 não apenas se revelou ineficaz em termos econômicos, mas também pode estar enfraquecendo ainda mais o já problemático capitalismo brasileiro. Em outras palavras, contrariando as promessas da propaganda reformista, torna-se cada vez mais claro que a ausência de um sistema regulatório eficiente e de uma rede de proteção social robusta, conforme estabelecido pela Constituição Federal de 1988, fragiliza os vínculos econômicos e sociais do país, prejudicando o impulso necessário para o crescimento econômico e a geração de empregos (FURTADO; SEIXAS; FERNANDES, 2023)

Importante salientar que a análise dos resultados do referido período dá-se pelo fato de todo o planeta ter enfrentado uma crise sem precedentes em decorrência da pandemia de COVID19. Desta feita, ao apontar dados até o ano de 2019, nos é permitido analisar os

primeiros efeitos da reforma trabalhista brasileira ocorrida em 2017, sem que haja a possibilidade de ocorrer vícios e justificativas outras quando desta interpretação.

A “pejotização” das relações de trabalho passou a ser mais frequente, ou seja, uma vez que teoricamente, e segundo a vasta propaganda das alas liberais da política brasileira, qualquer empregado poderia ser um empreendedor, muitas empresas passaram a realizar contratos de natureza comercial com finalidade de mascarar vínculo empregatício, obtendo vantagens quando deixam de pagar aquilo que seria devido ao trabalhador. Daí, resta presente a denominação “uberização” da mão de obra.

Por último, ainda segundo as pesquisas realizadas pelo citado Instituto, o primeiro trimestre de 2023 demonstra melhoras nos quadros de oferta de empregos formais, havendo atualmente, uma taxa de 8,8% de desocupação no país.

4.2 DIMINUIÇÃO DE DEMANDAS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Em razão das alterações de natureza processual, principalmente àquela que se referia a possibilidade de condenação ao pagamento das custas e honorários sucumbenciais (art. 791-A da CLT), o número de ações tramitando na Justiça do Trabalho reduziu de maneira drástica.

A possibilidade do trabalhador, além de não conseguir um possível sucesso em sua empreitada jurídica, experimentar uma possibilidade de prejuízo, impactou de maneira direta às judicializações das discussões das relações de trabalho.

Inobstante o último parágrafo do subitem supra, ter indicado uma melhora no quadro de oferta de empregos formais, segundo pesquisas realizadas pelo IBGE, não se pode concluir que estes dados seriam consequências positivas da reforma trabalhista, haja visto as várias alterações promovidas pelo Poder Judiciário devido as inconstitucionalidades encontradas em diversos de seus dispositivos.

É evidente a inconsistência gerada pelas sucessivas alterações na regulamentação das relações de trabalho no Brasil, pois em pouco mais de um ano, ocorreu a apresentação de um projeto de lei, a votação da reforma trabalhista, a edição de uma medida provisória para reformar a reforma e, posteriormente, o retorno ao texto original da Lei nº 13.467/2017, devido à perda da validade da medida provisória. O resultado inevitável foi a instauração de insegurança política, social e, principalmente, jurídica decorrente de todo esse desenrolar legislativo (FERRER; OLIVEIRA, 2019).

Houve também diversas ações que discutiam a constitucionalidade de vários dispositivos da Lei nº 13.467/2017, resultando pelos entendimentos do Poder Judiciário neste sentido, principalmente nos temas que tratavam da hipossuficiência do trabalhador, acesso à justiça, sobre as regras de trabalho em atividades insalubres e naquelas que correspondiam os critérios objetivos dos danos morais.

4.3 ENFRAQUECIMENTO DAS ENTIDADES REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES

No contexto do direito coletivo do trabalho, ao contrário das normas legais que abrangem o âmbito individual do trabalho, a relação entre empregados e empregadores desempenha um papel fundamental. Durante o século XIX, à medida que o capitalismo se desenvolveu e expandiu, os trabalhadores reconheceram a necessidade de se unirem coletivamente para defender seus interesses de classe e enfrentar as adversidades impostas pelas precárias condições de trabalho impostas pelos empregadores. Essa tomada de consciência e a consequente organização coletiva permitiram-lhes alcançar uma força mínima necessária para agir em prol de seus direitos, marcando assim o início do movimento sindical como o conhecemos hoje (DELGADO, 2019. p. 1534).

Como já consubstanciado no inciso III do artigo 8 da Constituição Federal, cabem às entidades sindicais a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais de seus representados, seja em questões judiciais ou administrativas, sendo obrigatória sua participação nas negociações coletivas, conforme dispõe o inciso VI do art. 8º da CF.

Sejam nas negociações, bem como em ações judiciais objetivando a garantia e aprimoramento dos direitos já conquistados pela classe representada, não há como negar a relevância da participação dessas entidades na promoção de uma existência humana digna, e por que não dizer o mesmo sobre a manutenção da plena satisfação da ordem econômica, como também previsto no artigo 170 da Carta Política.

Todavia, as alterações promovidas pela reforma trabalhista de 2017, no que diz respeito ao Direito Coletivo de Trabalho, surtiram vários efeitos negativos, principalmente e diretamente junto às entidades sindicais de proteção aos trabalhadores.

Se por um lado, a prevalência do negociado em face do legislado daria uma pretensa autonomia aos empregados, a retirada da obrigatoriedade do acompanhamento dos sindicatos

nas rescisões contratuais, bem como quando da possibilidade de que acordos fossem firmados de maneira individual, afastaram os trabalhadores de seus legítimos representantes.

Aliado a essa supressão de protagonismo nas negociações entre empregados e trabalhadores, o caráter obrigatório do imposto sindical deixou de existir.

Na realidade, e ainda de maneira mais periclitante para os trabalhadores, a reforma trabalhista em seu artigo 611-B vedou que quaisquer contribuições ou modalidades de financiamento das entidades sindicais fossem objeto de deliberação nas pautas de negociações de convenções ou acordos coletivos, condicionando qualquer possibilidade de financiamento sindical à expressa autorização do trabalhador.

Tal situação comprometeu principalmente o trabalho de fiscalização e judicialização promovidos pelos sindicatos, seja na representação individual dos trabalhadores, bem como na substituição processual destes.

Ocorre que, quando da promulgação da Lei nº 13.467/2017, haja visto o cenário econômico e político que havia se instalado no país, o discurso que interessava somente à classe empresária, convenceu até mesmo àqueles somente tinham à mão de obra para oferecer, que em um primeiro momento, comemoraram tal distanciamento.

Assim, revela-se notório enfraquecimento das entidades sindicais e real possibilidade de precarização das relações de trabalho em detrimento aos trabalhadores, a partir da reforma trabalhista de 2017.

5 ANÁLISE DOS EFEITOS DA REFORMA TRABALHISTA

As diversas alterações realizadas na legislação trabalhista do Brasil, ocorridas quando da promulgação da reforma, a partir da Lei nº 13.467, de 3 de julho de 2017, ocorreram principalmente sob o pretexto de que a modernização em tais relações seriam urgentes, assim como uma retomada de crescimento econômico no país, que estava em crise.

Tais argumentos encontravam guarida inclusive no âmbito da Análise Econômica do Direito, vez que em tese, buscava-se por uma melhor maximização de eficiência, ou seja, pretendia-se que o cenário econômico brasileiro apresentasse melhores números.

Sob tal aspecto, alguns custos de produção foram extintos (como a título de exemplo, a “hora *in itinere*”, conforme disposição do parágrafo segundo do artigo 58 da CLT), dentre

tantos outros direitos dos trabalhadores que foram flexibilizados em prol de um pretense bem maior, ou seja, melhora da economia e maior geração de empregos e renda.

Com as alterações de ordem processual, o número de demandas judiciais caiu de maneira vertiginosa, que à luz da Análise Econômica do Direito foi um positivo resultado, ante a queda dos custos do Poder Judiciário.

Há de se destacar também, que as alterações havidas, principalmente nos artigos 611-A e 611-B, possibilitariam uma pretensa autonomia ao trabalhador, e que sua negociação com o empregador teria prevalência daquilo do que já fora legislado, facilitando processos administrativos no que tange à condução dos departamentos de pessoal das empresas.

Essa suposta flexibilização caracteriza, de fato, uma redução de direitos, visto que: 1) historicamente, a legislação trabalhista oferece flexibilidade "para cima", garantindo direitos mínimos, porém permitindo negociações para condições ainda melhores; assim, o aumento da flexibilização só pode implicar na diminuição dos direitos existentes; 2) direitos que eram flexíveis, aplicáveis apenas em situações específicas, são eliminados pelas reformas. Em resumo, a ideia subjacente é que a redução de custos (direitos) do trabalho estimula ou determina o aumento da contratação de trabalhadores pelos empregadores (FILGUEIRAS; LIMA; SOUZA, 2019)

Ocorre que os resultados até então apresentados, não se pode concluir que as finalidades foram atingidas de maneira geral. Se por um lado (dos empregadores), a flexibilização dos direitos trabalhistas trouxe uma série de vantagens, por outro, os números apresentados de maneira macro não permitem apontar qualquer progresso neste sentido.

De maneira conclusiva, não há como apresentar saldo positivo quanto às externalidades decorrentes da referida reforma no ordenamento jurídico.

Certamente, ante tudo o que fora exposto, não há como deixar de conjecturar que durante o interregno compreendido entre a apresentação e período de tramitação do Projeto de Lei nº 6.787/2016, que resultou na Reforma Trabalhista, uma elite econômica atuou eficazmente, caracterizando falha de mercado, ante a possível presença do fenômeno do *rent seeking*.

5.1 OS EFEITOS DA REFORMA SOB A ÓTICA DO *WELFARE STATE*

Sob à luz do que fora estudado no primeiro item do presente trabalho, também não se pode afirmar que a reforma trabalhista ocorrida no Brasil em 2017, respeitou o Estado de Bem Estar Social.

Caso a maior parte da redução dos custos trabalhistas derive de uma diminuição na remuneração das horas trabalhadas pelos atuais empregados, seja através da substituição de jornadas integrais por contratos intermitentes, seja pela ampliação do uso de banco de horas e esquemas de compensação, acarretando em uma diminuição na quantidade de horas extras remuneradas, é provável que o impacto do bem-estar resultante da reforma seja negativo (CARVALHO, 2017)

Salienta-se que pouco antes da reforma ser aprovada, a Lei nº 13.429, de 31 de março daquele ano, que dispõe sobre a terceirização do trabalho, possibilitando tal modalidade de contratação, inclusive para as atividades fins, seja para empresas particulares, ou mesmo junto ao serviço público já estava em vigor.

Resta evidente que a precarização dos direitos já conquistados feriu de maneira grave o Estado de Bem Estar Social, haja visto os prejuízos do trabalhador, que a partir daí necessitou entregar mais trabalho para manter o emprego (e em muitos casos, com piores condições de trabalho).

Ainda sob a promessa dos trabalhadores terem maior autonomia em seus contratos de trabalho, estes se depararam com a realidade do enfraquecimento (seja pela dificuldade de manter o financiamento) e afastamento (ante a desobrigatoriedade do acompanhamento de diversos tipos de acordos), de seus representantes sindicais quando das negociações de condições de trabalho.

Evidentemente que o trabalho é essencial para o bem estar do ser humano, tanto de forma objetiva, proporcionando acesso a necessidades básicas como alimentação, moradia, educação e saúde, como subjetiva, garantindo interação, influência política e cidadania plena. A relação entre desemprego e bem estar indica que apenas um piso mínimo não é suficiente para assegurar o bem estar; este está diretamente ligado ao exercício do trabalho decente, enquanto ambientes e condições inadequadas podem prejudicá-lo. O trabalho decente, independentemente de sua formalidade ou regularização, aparece como condição e instrumento crucial para o bem estar humano em meio a uma economia globalizada (SCOLFARO, 2016).

Aliás, a própria Constituição Federal 1988 não é chamada de “Cidadã” aleatoriamente, uma vez construída sob um forte alicerce junto ao *Welfare State*. E quando há tamanha alteração na Lei que rege as relações de trabalho, de modo a precarizar a já hipossuficiente parte obreira, evidentemente resta um agir ao arrepio do Estado de Bem Estar Social.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No presente artigo, restou evidenciado que o Estado de Bem Estar Social está relacionado com a busca por padrões mínimos de bem estar garantidos pelo Estado aos cidadãos, incluindo aspectos como renda, saúde, educação e moradia, representando um esforço na construção econômica, moral e política, buscando a segurança no emprego, justiça social, solidariedade e universalismo.

Sob tal ótica, o *Welfare State* serviu de alicerce quando da promulgação da CLT em 1943, bem como há notória evidência deste quando nos deparamos fundamentos, objetivos, e diversos dispositivos da Constituição Federal de 1988.

Neste sentido, o escopo deste trabalho foi o de analisar as implicações da reforma trabalhista realizada no Brasil em 2017, sob duas perspectivas: a da Análise Econômica do Direito e o próprio conceito do Estado de Bem-Estar Social.

Sob o pretexto da necessidade de ajustar a legislação trabalhista às novas realidades do mercado globalizado, os defensores das alterações promovidas pela Lei nº 13.467 de 3 de julho de 2017 sempre alegaram que a flexibilização dos direitos trabalhistas levaria a uma maior eficiência econômica, retomada do crescimento e geração de empregos.

Entretanto, a análise dos efeitos da reforma sob a ótica da Análise Econômica do Direito não permitiu concluir que suas finalidades foram alcançadas. Embora tenha havido uma redução no número de demandas judiciais e maior flexibilização dos direitos trabalhistas, os resultados macroeconômicos não foram favoráveis, e o impacto no bem estar dos trabalhadores foi negativo.

Já sob a ótica do Estado de Bem Estar Social, sob a premissa de que o trabalho decente é crucial para o bem estar humano, a reforma trabalhista feriu gravemente seus princípios. A precarização dos direitos conquistados tornou mais difícil o acesso a necessidades básicas e enfraquecimento da representação sindical comprometeu ainda mais a possibilidade de reconquistá-los de maneira coletiva.

Portanto, verifica-se que a Reforma Trabalhista de 2017 não respeitou o Estado de Bem Estar Social e não trouxe os benefícios econômicos esperados. Ao contrário, resultou em uma maior precarização do trabalho e em prejuízos ao bem estar dos trabalhadores. O Estado de Bem Estar Social, como conceito fundamental para a garantia de uma sociedade mais justa e igualitária, foi ignorado em prol de interesses econômicos imediatos, caracterizando uma falha de mercado e um retrocesso nos avanços sociais conquistados ao longo do tempo.

Portanto, faz-se necessário repensar as políticas trabalhistas e buscar alternativas que priorizem os princípios que visam a dignidade dos trabalhadores, sem negligenciar os aspectos econômicos, mas equilibrando-os com as necessidades sociais. Isso será essencial para construir uma sociedade mais justa, inclusiva e sustentável.

REFERÊNCIAS

AMORIM, M. R. de; TRAMONTINA, R. Flexibilização do Direito do Trabalho e as Reformas Trabalhistas do Brasil e Espanha. **Anuário Pesquisa e Extensão Unoesc São Miguel do Oeste**, [S. l.], v. 4, p. e23548, 2019. Disponível em: <https://periodicos.unoesc.edu.br/apeusmo/article/view/23548>. Acesso em: 25 jul. 2023.

ARAÚJO, Carlos Roberto Vieira. **História do Pensamento Econômico: Uma abordagem** Introdutória. Atlas. São Paulo. 1995

ARRETCHE, Marta T. S. **Emergência e Desenvolvimento do Welfare State: Teorias** Explicativas, BIB, Rio de Janeiro, nº 39, pp. 3-40, 1995.

BENEVIDES, Cláudia do Valle. **Um Estado de bem-estar social no Brasil**. 98f. Dissertação (Mestrado em Economia) - Universidade Federal Fluminense. Departamento de Economia, Rio de Janeiro, 2011.

CAÑADA, Ernest. REFORMA LABORAL Y EXTERNALIZACIONES EM ESPAÑA: Precarización del Trabajo de las Camareras de Piso. **sescsp. org. br/revistacpf**, p. 55. Disponível em: < chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://centrodepesquisaeformacao.sescsp.org.br/revista/edicao_especial.pdf > Acesso em 20. jul. 2023

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. São Paulo: LTr, 18. ed., 2019

ESPING-ANDERSEN, G. **O futuro do Welfare State na nova ordem mundial**. *Lua Nova*, n.35, São Paulo: CEDEC, 1995. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ln/a/8y4pY8qDFzGt5gXqhFhwvXx/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 20. jul. 2023

FARIA, Carlos Aurélio Pimenta de. **Uma Genealogia das Teorias e Modelos do Estado de Bem-Estar Social**, BIB, Rio de Janeiro, nº 46, pp. 39-71, 1998. Disponível em: < <https://bibanpocs.emnuvens.com.br/revista/article/view/204/196> > Acesso em 20. jul. 2023

FERRER, Walkiria Martinez Henrich. OLIVEIRA, Lourival José de. Reforma Trabalhista e a Mudança do Paradigma do Negociado sobre o Legislado. **Revista Jurídica Cesumar**, v. 19, n. 1, p. 119-145, janeiro/abril 2019. Disponível em: <
<https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/6829/3398>> Acesso em 28. jun. 2023

FILGUEIRAS, Vitor Araujo; LIMA, Uallace Moreira; SOUZA, Ilan Fonseca de. Os impactos jurídicos, econômicos e sociais das reformas trabalhistas. **Caderno CRH**, v. 32, p. 231-252, 2019.

FIORI, José Luís. **Estado de Bem-Estar Social: Padrões e crises**, PHYSIS Rev. Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, pp. 129-147, 1997.

FURTADO, Rommel Costa; SEIXAS, Luiz Felipe Monteiro; FERNANDES, Jamilly Beliza Bezerra. Uma análise crítica da reforma trabalhista implantada pela Lei nº 13.467/2017 a partir dos seus impactos no âmbito do desenvolvimento socioeconômico. **Revista Jurídica da UFERSA**, v. 7, n. 13, p. 131-144, 2023. Disponível em: <
<https://periodicos.ufersa.edu.br/rejur/article/view/11737/11307>> Acesso em 20. jul. 2023

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios** – PNAD Contínua. Rio de Janeiro. 2023. Disponível em: <
<https://painel.ibge.gov.br/pnadc/>> Acesso em 25. jul. 2023

MARTINS, Solange; OLIVEIRA, Lourival José de; ROSSIGNOLI, Marisa. As Mudanças Introduzidas pela Reforma Trabalhista de 2017 no Direito Coletivo: Qual a motivação econômica? **RJLB**, n. 7, p. 2129-2160, São Paulo, 2021. Disponível em: < chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2021/6/2021_06_2129_2160.pdf > Acesso em 28. jun. 2023

NOGUEIRA, Vera Maria Ribeiro. Estado de Bem-estar Social: origens e desenvolvimento. **Revista Katálysis**, Florianópolis, Universidade Federal de Santa Catarina, núm. 5, pp. 89-103, julho-dezembro, 2001. Disponível em: < <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/1796/179618198008.pdf> > Acesso em 20. jul. 2023

SCOLFARO, Nayara Roman Mariano. O Direito ao Trabalho e Sua Relação com o Bem Estar do Homem. **Revista de Direito Sociais e Políticas Públicas**, v. 2, n. 2, p. 20-36, Bebedouro. 2016.

WILENSKY, Harold L. **The Welfare State and Equality: Structural and Ideological Roots of Public Expenditures**. Berkeley, University of California Press, 1975.