

idp

idn

# MESTRADO PROFISSIONAL

EM ECONOMIA

---

**A REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL PÓS-REFORMA TRABALHISTA:** atualização e análise do índice CBR-LRI

**EDUARDO BAPTISTA VIEIRA**

Brasília-DF, 2022

**EDUARDO BAPTISTA VIEIRA**

**A REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL  
PÓS-REFORMA TRABALHISTA: atualização e análise  
do índice CBR-LRI**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós Graduação em Economia, do Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre.

**Orientador**

Professor Doutor Pedro Fernando Nery

Brasília-DF 2022

## **EDUARDO BAPTISTA VIEIRA**

### **A REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL PÓS-REFORMA TRABALHISTA: atualização e análise do índice CBR-LRI**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós Graduação em Economia, do Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre.

Aprovado em 10 / 08 / 2022

#### **Banca Examinadora**

---

Prof. Dr. Pedro Fernando Nery - Orientador

---

Prof. Dr. Luiz Ricardo Mattos Teixeira Cavalcante

---

Prof. Dr. Alexandre Antônio Bruno da Silva

---

V658r Vieira, Eduardo Baptista  
A regulamentação do trabalho no Brasil pós-reforma trabalhista:  
atualização e análise do índice CBR-LRI / Eduardo Baptista Vieira. – Brasília:  
IDP, 2022.

160 p. : il. color.  
Inclui bibliografia.

Trabalho de Conclusão de Curso (Dissertação) – Instituto Brasileiro de  
Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa – IDP, Curso de Mestrado em  
Economia, Brasília, 2022.  
Orientador: Prof. Dr. Pedro Fernando Nery.

1. Economia do trabalho. 2. Reforma trabalhista. 3. Regulamentação do  
trabalho. I. Título.

CDD 331

---

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Ministro Moreira Alves  
Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa

## DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a minha mãe Maria e ao meu pai Fernando (in memoriam).

## AGRADECIMENTOS

A Deus, pela dádiva da vida.

A minha família, em especial esposa e filhos, por percorrerem essa jornada ao meu lado.

Aos amigos, pelo apoio e amizade.

Aos professores do IDP, sobretudo meu orientador, pelos ensinamentos.

Aos colegas de mestrado, pelos bons momentos compartilhados durante o curso.

***“Para que qualquer codificação seja feita, deve-se aceitar que o índice resultante será, na melhor das hipóteses, uma proxy incompleta para os efeitos reais das leis do trabalho e sistemas de regras relacionados [...] A questão, em relação a qualquer índice, não é se ele é um relato completamente realista do funcionamento da lei, pois, quase por definição, isso não pode ser alcançado. A questão, sim, é quão perto da realidade está o índice, em comparação com as alternativas”***

*(DEAKIN; LELE; SIEMS, 2007).*

## RESUMO

O impacto que a regulamentação do trabalho apresenta sobre a economia é tema de debate no mundo. No Brasil, a discussão cresceu depois da reforma trabalhista de 2017. Nos últimos anos, índices de regulamentação do trabalho se tornaram instrumentos usuais em pesquisas. A Universidade de Cambridge desenvolveu o índice CBR-LRI para 117 países, todavia, a última publicação disponibilizou valores apenas até 2013. Dessa forma, a pesquisa objetivou revelar qual é o nível de regulamentação do trabalho do Brasil depois das alterações ocorridas entre 2014 e 2021, especialmente pós-reforma trabalhista, a partir da atualização do CBR-LRI para o Brasil. Por meio da metodologia lexicométrica, analisou-se a lei do trabalho e os 40 indicadores do índice, com base nos algoritmos do CBR-LRI. Ao final, foram atribuídas as pontuações para cada indicador, que resultaram no novo índice para o Brasil, com dados até 2021. Os dados evidenciaram uma redução na regulamentação do trabalho do País, a qual pode ter produzido uma mudança capaz de alterar 22 posições do Brasil em comparação com os demais países do CBR-LRI. A diminuição da regulamentação do trabalho no País decorreu da reforma trabalhista, porque alterou em alta proporção a regulamentação das diferentes formas de emprego, do tempo de trabalho e da demissão e, em pequena medida, aumentou a regulamentação da representação do emprego e diminuiu a da greve. Os resultados sugerem que a reforma de 2017 direcionou a regulamentação brasileira para a flexibilização das relações trabalhistas, com a valorização da negociação entre as partes e a adoção de novas formas de trabalho e tecnologias globais. Os dados indicam que a reforma acompanhou características atuais das relações de trabalho que não se associam a pressupostos tradicionais do direito laboral, como o contrato intermitente e o conceito de empregado hipersuficiente. Ainda, demonstram uma oscilação natural da regulamentação ao longo do tempo, com uma certa prevalência protetiva ao trabalhador depois de 1988. Os resultados sugerem que o novo índice do Brasil segue acima da média do conjunto de países do CBR-LRI. Em conclusão, a nova regulamentação do trabalho no Brasil pós-reforma trabalhista, isoladamente, não significa um mercado mais dinâmico ou com menos oportunidades de emprego, tampouco um ambiente regulatório de baixa proteção ou que privilegia o capital. O novo índice deve servir de ferramenta complementar em análises acerca de variáveis e contextos específicos, que combinem métodos



quantitativos e qualitativos, a fim de identificar os níveis ideais de regulamentação do trabalho para o Brasil.

**Palavras-chaves: Regulamentação do trabalho no Brasil. Índice CBR-LRI. Reforma trabalhista de 2017. Economia do trabalho.**

## ABSTRACT

The impact that labor regulation has on the economy is a topic of debate around the world. In Brazil, the discussion increased after the 2017 labor reform. In recent years, labor regulation indices have become common instruments in research. The University of Cambridge developed the CBR-LRI index for 117 countries, however, the last publication made available values only until 2013. In this way, the research aimed to reveal what is the level of regulation of work in Brazil after the changes that occurred between 2014 and 2021, especially post-labor reform, from the update of the CBR-LRI for Brazil. Using the leximetric methodology, the labor law and the 40 index indicators were analyzed, based on the CBR-LRI algorithms. At the end, the scores for each indicator were assigned, which resulted in the new index for Brazil, with data up to 2021. The data showed a reduction in the country's labor regulation, which may have produced a change capable of altering 22 positions in Brazil compared to the other CBR-LRI countries. The decrease in labor regulation in the country was the result of the labor reform, as it largely altered the regulation of different forms of employment, working time and dismissal and, to a small extent, increased the regulation of employment representation and decreased that of strike. The results suggest that the 2017 reform directed Brazilian regulation towards the flexibilization of labor relations, with the valorization of negotiation between the parties and the adoption of new forms of work and global technologies. The data indicate that the reform followed current characteristics of labor relations that are not associated with traditional labor law assumptions, such as the intermittent contract and the concept of hypersufficient employee. Furthermore, they demonstrate a natural fluctuation of regulation over time, with a certain prevalence of protection for workers after 1988. The results suggest that the new index in Brazil remains above the average for the set of CBR-LRI countries. In conclusion, the new labor regulation in Brazil after the labor reform, in isolation, does not mean a more dynamic market or with fewer job opportunities, nor a regulatory environment of low protection or that privileges capital. The new index should serve as a complementary tool in analyzes of specific variables and contexts, which combine quantitative and qualitative methods, in order to identify the ideal levels of labor regulation for Brazil.



Keywords: Labor regulation in Brazil. CBR-LRI Index. Labor reform 2017. Labor economics.



## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

12x36	12 horas de trabalho por 36 horas de descanso
Art.	Artigo
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CBR-LRI	Centre for Business Research-Labour Regulation Index
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
EPL	<i>Employment Protection Legislation</i>
EPLex	<i>Employment Protection Legislation</i>
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
FMI	Fundo Monetário Internacional
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IN	Instrução Normativa
MTP	Ministério do Trabalho e Previdência
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OIT	Organização Internacional do Trabalho
P.	Parágrafo
PIB	Produto Interno Bruto
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra por Domicílios
STF	Supremo Tribunal Federal
TST	Tribunal Superior do Trabalho

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

### **Figura 1**

Municípios preferidos pelo Presidente e pelos Estados.

.....**23**

## LISTA DE QUADROS

### **Quadro 1**

Descrição das variáveis explicativas fiscais e socioeconômicas.

.....53

## LISTA DE TABELAS

### **Tabela 1**

Diagnóstico de Multicolinearidade nos regressores

.....60

### **Tabela 2**

Resultados econométricos em painel estático. Variável dependente:  
transferências voluntárias per capita

.....64

### **Tabela A.1**

Classificação das Transferências Fiscais da União Quanto aos Requisitos  
Legais

.....79

# SUMÁRIO

## 1. INTRODUÇÃO ..... 20

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO .....23

2.1 Internacional ..... 24

2.2 Literatura Internacional sobre a Hipótese das Transferências Partidárias Estratégicas.....26

## 3. METODOLOGIA..... 31

## 4. REVISÃO E ATUALIZAÇÃO DO CBR-LRI PARA O BRASIL (1970-2021).....33

4.1 INTERNACIONAL..... 34

4.1.1 A lei, ao contrário das partes contratantes, determina o estatuto jurídico do trabalhador (2017: valor atualizado = 0,5)..... 34

4.1.2 Os trabalhadores em tempo parcial têm direito a tratamento igual aos trabalhadores em tempo integral (2017: valor mantido = 1).....35

4.1.3 O custo de demissão de trabalhadores em tempo parcial é igual, em termos proporcionais, ao custo de demissão de trabalhadores em tempo integral (2017: valor mantido = 1) .....35

4.1.4 Contratos por prazo determinado são permitidos apenas para trabalho de duração limitada (2017: valor atualizado = 0,5) .....36

4.1.5 Trabalhadores a termo certo têm direito a tratamento igual aos trabalhadores de prazo indeterminado (2017: valor revisado e atualizado = 0,9) .....36

4.1.6 Duração máxima dos contratos a termo (2018: valor mantido = 0,8)37

4.1.7 O trabalho temporário é proibido ou estritamente controlado (2017: valor atualizado = 0,25).....37

4.1.8 Os trabalhadores temporários têm direito a tratamento igual aos trabalhadores permanentes da empresa contratante (2017: valor revisado e atualizado = 0,9) ..... 38

4.2 REGULAMENTAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO .....39

4.2.1 Direito a férias anuais (2014-2021: valor revisado = 0,87) .....40

4.2.2 Direito a feriados públicos (2104-2021: valor revisado = 0,67) .....40

4.2.3 Prêmios pela prorrogação da jornada padrão de trabalho (2017: valor mantido = 0,5).....40

4.2.4 Trabalho de fim de semana (2017: valor atualizado = 0,9) ..... 41



# SUMÁRIO

4.2.2 Direito a feriados públicos (2104-2021: valor revisado = 0,67) .....	<b>40</b>
4.2.3 Prêmios pela prorrogação da jornada padrão de trabalho (2017: valor mantido = 0,5).....	<b>40</b>
4.2.4 Trabalho de fim de semana (2017: valor atualizado = 0,9) .....	<b>41</b>
4.2.5 Limites de horas extras de trabalho (2017: valor atualizado = 0,5) .....	<b>41</b>
4.2.6 Duração da semana normal de trabalho (2014-2021: valor revisado = 0,48) .....	<b>42</b>
4.2.7 Tempo máximo de trabalho diário (2017: valor atualizado = 0,6) .....	<b>42</b>
<b>4.3 REGULAMENTAÇÃO DA DEMISSÃO .....</b>	<b>43</b>
4.3.1 Período de notificação legalmente obrigatório (todos os desligamentos) (2014-2021: valor revisado = 0,46) .....	<b>42</b>
4.3.2 Compensação de redundância legalmente obrigatória (2015: valor mantido = 1).....	<b>44</b>
4.3.3 Período mínimo de serviço para ter direito a proteção geral em demissão sem justa causa (2021: valor mantido = 0) .....	<b>44</b>
4.3.4 A lei impõe restrições processuais à demissão (2017: valor revisado e atualizado = 0,1) .....	<b>43</b>
4.3.5 A lei impõe restrições substantivas à demissão (2017: valor mantido = 0) .....	<b>45</b>
4.3.6 Reintegração como o remédio normal para demissão sem justa causa (2014-2021: valor revisado = 0,33).....	<b>46</b>
4.3.7 Notificação de demissão (2017: valor atualizado = 0,33) .....	<b>46</b>
4.3.8 Seleção de redundância (2021: valor mantido = 0) .....	<b>46</b>
4.3.9 Prioridade no reemprego (2021: valor mantido = 0) .....	<b>47</b>
<b>4.4 REPRESENTAÇÃO DO EMPREGADO .....</b>	<b>48</b>
4.4.1 Direito à sindicalização (2017: valor revisado e atualizado = 0,75) .....	<b>48</b>
4.4.2 Direito à negociação coletiva (2017: valor mantido = 1) .....	<b>48</b>
4.4.3 Dever de negociar (2017: valor atualizado = 0,9) .....	<b>49</b>
4.4.4 Extensão de acordos coletivos (2017: valor atualizado = 0,75) .....	<b>49</b>
4.4.5 Empresas fechadas / closed shops (2021: valor mantido = 0) .....	<b>50</b>
4.4.6 Codeterminação: membros do conselho (2021: valor mantido = 0) .....	<b>50</b>
4.4.7 Codeterminação e informação / consulta aos trabalhadores (2017: valor atualizado = 0,5) .....	<b>50</b>

# SUMÁRIO

4.5 GREVE.....	<b>51</b>
4.5.1 Greve não oficial (2021: valor mantido = 0,33).....	<b>50</b>
4.5.2 Greve política (2014-2021: valor revisado = 0,5).....	<b>52</b>
4.5.3 Greve secundária ou de simpatia (2014-2021: valor revisado = 0,5) ..	<b>52</b>
4.5.4 Bloqueios (lockouts) (2021: valor mantido =1) .....	<b>53</b>
4.5.5 Direito à greve (2021: valor mantido = 1) .....	<b>53</b>
4.5.6 Período de espera antes do início da greve (2021: valor mantido = 0) . .....	<b>53</b>
4.5.7 Obrigação de paz (2021: valor mantido = 0,33) .....	<b>52</b>
4.5.8 Arbitragem ou procedimento de conciliação obrigatório antes da greve (2017: valor atualizado = 0,1) .....	<b>54</b>
4.5.9 Substituição de trabalhadores em greve (2017: valor mantido = 1)..	<b>54</b>
4.6 O NOVO VALOR DO CBR-LRI PARA O BRASIL (1970- 2021).....	<b>55</b>

## **5. ANÁLISE DE RESULTADOS.....56**

5.1 A VARIAÇÃO DO ÍNDICE DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DO BRASIL .....	<b>56</b>
5.2 A TENDÊNCIA REGULATÓRIA TRABALHISTA DO BRASIL .....	<b>57</b>
5.3 O CBR-LRI DO BRASIL POR GRUPO DE VARIÁVEIS (1970-2021).....	<b>59</b>
5.3.1 Grupo A. Diferentes formas de emprego .....	<b>60</b>
5.3.2 Grupo B. Regulamentação do tempo de trabalho .....	<b>62</b>
5.3.3 Grupo C. Regulamentação da demissão.....	<b>63</b>
5.3.4 Grupo D. Representação do empregado .....	<b>65</b>
5.3.5 Grupo E. Greve .....	<b>67</b>
5.4 CLASSIFICAÇÃO COMPARATIVA DO NOVO ÍNDICE DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DO BRASIL.....	<b>68</b>

## **6. CONCLUSÃO ..... 71**

REFERÊNCIAS.....	<b>74</b>
APÊNDICES .....	<b>82</b>



1



## 1

## INTRODUÇÃO

O impacto que a regulamentação do trabalho apresenta sobre a economia é tema de debate em todo mundo. No Brasil, o tema passou a ser objeto de maior discussão depois das mudanças promovidas pela reforma trabalhista de 2017, com a Lei nº 13.467/2017, que modificou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e com a Lei nº 13.429/2017, que alterou regras do trabalho temporário e da prestação de serviços terceirizados. A reforma trabalhista promoveu alterações como, por exemplo, no contrato de trabalho, na jornada de trabalho, na negociação coletiva e no trabalho temporário.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no primeiro trimestre de 2022, a força de trabalho do país era composta de aproximadamente 107 milhões de pessoas. Cerca de 95 milhões estavam ocupadas, isto é, trabalhando, enquanto quase 12 milhões estavam desocupadas, ou seja, em busca de trabalho. O IBGE registrou ainda 4,6 milhões de pessoas desalentadas, as quais poderiam trabalhar, mas não estavam buscando trabalho. De acordo com Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) de novembro de 2021, o Brasil contabilizou 41,2 milhões de empregados, isto é, trabalhadores formais com vínculo de emprego.

Nas últimas décadas, índices que objetivam medir a regulamentação do trabalho se tornaram instrumentos usuais em pesquisas econômicas. Botero et al (2004) estudaram, a partir de dados de 85 países, impactos da regulamentação trabalhista na força de trabalho e no desemprego. A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) criou o índice de Legislação de Proteção do Emprego (EPL) para medir a proteção do emprego contra a demissão individual, trabalho temporário e demissões coletivas (OCDE, 2004). O Banco Mundial apresenta o índice de empregabilidade, que avalia formas de contratação, condições de emprego e regras de demissão de diversos países (BANCO MUNDIAL, 2004). A Organização Internacional do Trabalho (OIT) disponibiliza também um índice de Legislação de Proteção do Emprego (EPLex), com cerca de 100 países, que trata sobre demissão, períodos de experiência e reintegração ao emprego (OIT, 2015).

A Universidade de Cambridge apresenta o índice de regulamentação do trabalho para 117 países. A primeira publicação do *Centre for Business Research - Labour Regulation Index* (CBR-LRI) ocorreu em 2007, com análise para 5 países, e a última publicação ocorreu em 2017, alcançando o número atual de países. O CBR-LRI é composto pelas seguintes áreas do trabalho: A. Diferentes formas de emprego, B. Regulamentação do tempo de trabalho, C. Regulamentação da demissão, D. Representação do empregado e E. Greve. (DEAKIN, LELE, SIEMS, 2007; ADAMS, BISHOP, DEAKIN, 2016; ADAMS, BISHOP, DEAKIN, 2017). Os 117 países representam cerca de 95% do Produto Interno Bruto (PIB) mundial (ADAMS ET AL., 2017).

O conjunto de dados do índice compreende o período de 1970 a 2013, inclusive para o Brasil. Segundo Adams, Bishop e Deakin (2016) (2017), umas das características do CBR-LRI são as séries temporais, que permitem distinguir efeitos de curto e longo prazo. Adams et al. (2017) explicam que o modelo do índice se pauta na premissa de que a regulamentação do trabalho tem a capacidade de influenciar resultados econômicos, não se limitando a análises transversais como em Botero et al., tampouco a aferir o nível de rigor ou rigidez das regras como no Banco Mundial e na OCDE.

O CBR-LRI apresenta medidas quantitativas dos níveis de regulamentação do trabalho, que permitem pesquisadores utilizarem os resultados em trabalhos teóricos ou aplicados. Ocorre que a última publicação em 2016, revisada em 2017, disponibiliza valores até 2013 para o Brasil. Isso significa que as alterações normativas efetuadas a partir de 2014 não estão no índice. Porém, essas mudanças podem ter repercutido no nível de regulamentação do trabalho do País, sobretudo com a reforma trabalhista de 2017.

Uma atualização do índice brasileiro pode fomentar análises mais aderentes a nova situação regulatória do país, impulsionar conhecimentos na temática trabalhista e, ainda, auxiliar soluções nas áreas de emprego, produtividade, desigualdade, participação do trabalho na riqueza, entre outras.

Objetiva-se, por conseguinte, responder o seguinte problema: a partir do novo valor do CBR-LRI para o Brasil, qual é o nível de regulamentação do trabalho do País, depois das alterações realizadas entre 2014 e 2021 especialmente pós-reforma trabalhista. Neste sentido, a pesquisa apresenta os seguintes objetivos específicos a) atualizar o

valor do CBR-LRI para o Brasil, com dados de 2014 a 2021 e, quando necessário, revisar interpretações e valores originais dos autores até 2013; b) disponibilizar o novo valor atualizado e revisado do índice brasileiro; c) verificar se a variação do novo CBR-LRI implicou diminuição ou aumento no nível de regulamentação do trabalho do Brasil; d) apresentar a série histórica do índice brasileiro até 2021; e) avaliar a tendência regulatória trabalhista do País, com base na oscilação de valores da série temporal; f) analisar a composição do índice brasileiro ao longo do tempo (1970-2021) e o peso da reforma de 2017 sobre os grupo de variáveis do novo CBR-LRI; g) a partir do novo índice brasileiro, simular uma classificação comparativa do Brasil em relação aos índices de 2013 dos outros 116 países do CBR-LRI.

O trabalho está organizado conforme a seguir: 1. Introdução, 2. Referencial Teórico, 3. Metodologia, 4. Revisão e atualização do CBR-LRI para o Brasil (1970-2021), 5. Análise de resultados e 6. Conclusão.



# 2

## REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Internacional

O sentido de se criar um índice de regulamentação trabalhista é entender como métodos quantitativos podem auxiliar na compreensão do direito do trabalho. Um índice pode revelar tendências e padrões não característicos de textos jurídicos, colaborando com políticas e para o entendimento de fenômenos sociais (ADAMS ET AL., 2017).

Borjas (2012) ensina que as regras governamentais de um mercado de trabalho limitam as trocas econômicas realizadas entre firmas e trabalhadores, e que modificações de regramento alteraram resultados econômicos. O autor explica que trabalhadores, firmas e governo estão no padrão dos modelos da economia do trabalho, que pressupõem em geral a maximização do bem-estar pelos trabalhadores e dos lucros pelas empresas.

Adams et al. (2017) destacam a importância de elaborar uma visão crítica sobre a regulamentação do trabalho, com a combinação de análises interpretativas e empíricas para se obter uma visão mais completa do assunto. Os autores indicam a necessidade de ampliar a visão do direito do trabalho, adicionando técnicas que verifiquem as relações causais entre as variáveis jurídicas e socioeconômicas para compreender como essas ligações funcionam na prática. Por isso, operadores do direito são vistos em pesquisas empíricas com outros profissionais, a citar os economistas.

Deakin (2018) analisa os limites das abordagens quantitativas sobre o direito do trabalho, avaliando métodos de construção de indicadores e de análise econométrica sobre o emprego, produtividade e desigualdade. O autor reconhece o potencial de uso indevido desses indicadores, mas ressalta que eles podem fornecer evidências e contribuições para a política regulatória.

O CBR-LRI não significa, por si só, que um país possui melhor ambiente de negócios ligado às leis trabalhistas em relação a outro país.



O índice deve ser usado como fonte complementar de dados e a sua utilização isolada pode resultar em uma visão incorreta ou imprecisa do funcionamento prático das leis trabalhistas nos países (ADAMS; BISHOP; DEAKIN, 2016, 2017).

Botero et al. (2004) observaram, a partir das leis do trabalho e da seguridade social de 85 países, relacionando-as com as teorias da eficiência, política e das origens jurídicas, que uma elevada regulamentação está associada a uma menor participação na força de trabalho e a um maior desemprego, especialmente entre jovens. Os autores explicam que, segundo a teoria política, as regulamentações mais protetivas aos trabalhadores ocorrem quando governos de esquerda estão no poder. O resultado do estudo sustenta a hipótese de uma maior densidade sindical estar associada a uma maior proteção ao trabalhador. Ainda, as evidências encontradas apoiam que a origem jurídica das leis é importante na definição da regulamentação, inclusive, trabalhista.

Campos e Nugent (2012) descobrem que a regulamentação protetiva do emprego prevalece no mundo. Ainda, que os níveis de regulamentação variam com o tempo e que as origens legais não são a explicação mais importante para as mudanças nas regulamentações trabalhistas. Os autores encontraram evidências de que países com menor PIB por pessoa tendem a apresentar menor rigidez na legislação de proteção ao emprego e que crises econômicas, aliadas ao aumento do desemprego, tendem a diminuir a rigidez da regulamentação.

Fenwick et al. (2015), em estudo pela OIT, constatam que os impactos da regulamentação do trabalho dependem das variáveis analisadas. Os autores sugerem que os países devem regulamentar de acordo com o respectivo ambiente econômico, ressaltando que tanto uma baixa quanto uma alta regulamentação podem prejudicar a economia e o emprego. A partir de dados de 63 países do CBR-LRI, concluem que a regulamentação, se construída adequadamente, pode proteger os trabalhadores sem prejudicar a criação de empregos.

A literatura neoclássica considera, em regra, que as leis protetivas interferem na liberdade das partes e conseqüentemente distorcem resultados de mercado, o que poderia levar ao desemprego e a outros efeitos negativos da má alocação dos recursos econômicos e sociais (ADAMS ET AL., 2017). Heckman e Páges (2000) encontraram evidências empíricas alinhadas a literatura neoclássica. Os resultados sugerem

que, em países da América Latina, uma maior regulamentação da segurança do emprego tem impacto negativo sobre jovens, e pode ampliar a desigualdade de renda entre grupos e o nível de informalidade do mercado de trabalho.

Brancaccio, Cristofaro e Giammetti (2020) avaliam a concepção de que a rígida regulamentação provoca ineficiências e estimula o desemprego, prejudicando o crescimento econômico. Os autores explicam que as pessoas que se alinham a essa concepção propõem geralmente soluções de desregulamentação para estimular o emprego, a produção e a renda. Eles examinaram a relação entre a legislação de proteção, o emprego e o desemprego, revisitando 53 artigos publicados entre 1990 e 2019. Os resultados mostraram que 28% dos trabalhos apoiaram a concepção, enquanto 51% foram contrários, e 21% apresentaram controvérsias a essa ideia.

Betcherman (2015) estudou o impacto da regulamentação do trabalho em países em desenvolvimento e destacou o antagonismo existente no debate quanto ao custo-benefício de regulamentar. Após analisar salário mínimo e leis protetivas, o autor encontrou resultados sugestivos de que os impactos da regulamentação trabalhista na economia são menores do que o tamanho da discussão empreendida. Não obstante, ressalta que a regulamentação não é irrelevante, porque pode implicar custos econômicos e sociais se modeladas de modo a potencializar as imperfeições de mercado.

Em um índice, considerar pontuações altas como desejáveis ou indesejáveis é particular, mas evidências sugerem que maiores pontuações estão associadas a taxas mais altas de informalidade ou desemprego, e menores taxas de participação na força de trabalho. Por isso, o termo reforma deve estar relacionado a redução de valores de um índice (CAMPOS; NUGENT, 2012).

## **2.2 Literatura Internacional sobre a Hipótese das Transferências Partidárias Estratégicas**

Sampaio (2020) defende a integração entre a área jurídica e a econômica para potencializar as ações governamentais. O autor destaca a armadilha antagônica entre a alta no trabalho e a baixa econômica, e vice-versa, que estigmatiza as conquistas dos trabalhadores como regalias e os avanços do capital como impiedosos.

Machado (2020) esclarece que a regulamentação pode aumentar a eficiência, além de proteger os obreiros dos excessos do mercado de trabalho, mas que pode também prejudicar o funcionamento do mercado. A autora destaca a importância da teoria econômica apoiada em evidências empíricas, para entender as reações dos agentes econômicos diante das políticas de trabalho.

Trovão e Araújo (2020) analisaram a história da regulamentação do trabalho no Brasil, desde a década de 1920 até reforma trabalhista de 2017. Explicam que o primeiro momento foi marcado pela regulamentação das relações trabalhistas e do mercado de trabalho, e culminou na publicação da CLT em 1943. Os autores consideram que a legislação trabalhista, entre 1940 e 1980, não promoveu uma efetiva proteção social, em um contexto político majoritariamente autoritário. Na sequência, observam que a Constituição de 1988 elevou o nível dos direitos trabalhistas no País, mas que a crise econômica do início da década de 1990 dificultou a materialização desses direitos e favoreceu a flexibilização do trabalho. Consideram, ainda, que a agenda de flexibilização seguiu em curso na década de 2000, apesar da elevação do poder de compra dos trabalhadores no período. Por fim, os autores avaliam que a reforma trabalhista deu continuidade ao modelo de flexibilização no Brasil.

Pereira (2020) elucida que as primeiras normas trabalhistas tinham cunho intervencionista, para a criação das condições essenciais do trabalho, a citar a CLT na década de 1940. Contudo, explica que o debate sobre o intervencionismo foi aprofundado, a partir dos fenômenos da globalização e das novas tecnologias, nas décadas de 1980 e 1990. Do lado intervencionista, aqueles que defendem o estado social; do outro lado, os neoliberais que advogam pela mínima intervenção no trabalho. O autor pontua que esses fenômenos resultaram em certa diminuição de direitos para os trabalhadores, dentro de um movimento de sobrevivência de firmas no cenário mundial, impulsionando as novas relações trabalhistas e o aparecimento de diferentes tipos de trabalho que não apresentam mais os requisitos tradicionais do emprego.

Vasconcellos e Garcia (2019) analisam que o desemprego pode decorrer da globalização e da tecnologia. Adicionalmente observam a existência de uma tendência produtiva concentrada em firmas multinacionais, sobretudo em países emergentes, e a necessidade da

atuação estatal na economia de livre mercado, apesar do Estado, nesse contexto, não atuar fortemente como produtor de bens e serviços.

Pinheiro, Porto e Sampaio (2020) explicam que a função da regulamentação é o alinhamento de incentivos para os agentes econômicos, de modo a criar coesão de interesses. Destacam a importância de uma boa modelagem, para que as consequências sejam mais benéficas do que a não intervenção no mercado.

Martins (2018) constata como fundamentos reformistas o trabalhador capaz que possui direitos e obrigações, o prestígio da negociação entre as partes, e a tendência da flexibilização do trabalho em países centrais.

Yeung (2017) considera o momento reformista como aquele vivenciado, por alguns, como um novo tempo nas relações do trabalho, e por certos grupos, a citar sindicalistas, como um período de temor da exploração do trabalho pelo capital. Pontua que houve excesso de otimismo de um lado e preocupação demasiada do outro lado, e que é natural que o estudo das relações do trabalho ofereça múltiplas perspectivas em razão da complexidade. Relacionando Direito e Economia, a autora explica que a análise econômica é um instrumento de predição de comportamentos e do modo de organização social.

Nahas (2017) observa que a reforma trabalhista é um meio de adequação legal as novas relações de trabalho, diante da crise pós-neoliberal e dos impactos do capital globalizado. Registra, outrossim, que não há concordância de opiniões no assunto e que a problemática trabalhista é transnacional. A autora afirma que é preciso entender a evolução dos mercados e da economia para uma proposta eficiente de regulamentação.

A reforma de 2017, não obstante, instituiu princípios de proteção ao capital, em sentido contrário a essência da lei do trabalho, ou seja, a proteção do trabalhador (LEITE, 2018).

Barros et al. (2021) ensinam que a legislação e política de trabalho e renda é exitosa quando promove aumento de atividade econômica, de níveis de ocupação e remuneração, com melhores condições de trabalho. Os autores pontuam que os comportamentos dos empresários e dos trabalhadores devem ser considerados na modelagem regulatória.

Veloso (2020) indica que a atual regulamentação pode estar gerando consequências indesejadas, haja vista a significativa parcela de trabalhadores no mercado informal do Brasil, com tendência de aumento desde 2014. O autor analisa o modelo da reforma de 2017 e conclui que contratos flexíveis, novas formas de contratação, e o fomento à negociação coletiva facilitam a entrada de mulheres e jovens no mercado formal, podendo contribuir para a redução da informalidade. Machado (2020) avalia que a alta regulamentação é benéfica para os direitos dos trabalhadores do mercado formal, mas pode implicar aumento de trabalhadores no mercado informal.

Por outro lado, Teixeira (2019) investigou os efeitos econômicos da reforma trabalhista e verificou, por meio da Pesquisa Nacional por Amostra por Domicílios – PNAD do IBGE, que níveis de informalidade cresceram em maior proporção do que níveis de emprego, comparando os setores informal e formal de trabalho.

Trovão e Araújo (2020), a partir do IBGE e do CAGED, em uma análise de curto prazo, concluíram que a reforma de 2017 não atingiu o objetivo de recuperação do mercado de trabalho e que, ao contrário, pode ter contribuído para a diminuição do emprego, uma vez que foram observadas substituições de contratos de trabalho de faixa mediana por contratos de baixa renda.

Em uma análise de longo prazo, Ottoni e Barreira (2021) pesquisaram possíveis efeitos da reforma trabalhista no desemprego do País, por meio do método de controle sintético e das variáveis População Economicamente Ativa, População Ocupada e População Desocupada. Os resultados sinalizaram para uma queda na taxa natural de desemprego do Brasil entre 1,17 e 3,46 pontos percentuais.

Silva (2018), a partir do índice da OCDE e das variáveis econômicas de capacidade de produção nacional, de produtividade, de competitividade internacional, de atratividade da economia e de desigualdade econômica, concluiu não existir relação estatisticamente significativa entre a legislação de proteção do emprego e cada uma dessas variáveis. Em outras palavras, a regulamentação do trabalho não se mostrou uma variável representativa para explicar mudanças nesses indicadores econômicos.



3



## 3

## METODOLOGIA

A pesquisa apresenta a regulamentação do trabalho como a variável de interesse a ser explicada, mediante revisão e atualização do CBR-LRI para o Brasil. As variáveis explicativas são as atualizações normativas efetuadas entre 2014 e 2021, sobretudo a reforma trabalhista, e a legislação do trabalho do País.

O CBR-LRI foi construído a partir de um fenômeno de interesse, ou seja, a regulamentação do trabalho. Em seguida, desenvolveu-se um constructo para medir essa regulamentação, isto é, o próprio índice. Depois foram definidos 40 indicadores ou variáveis, e algoritmos de codificação que variam em uma escala de 0 a 1. Por fim, os resultados de cada indicador foram agregados para a definição da pontuação final do índice. A pontuação 0 significa que não há regulamentação para a variável analisada. Ao contrário, quanto mais próximo de 1, indica uma maior regulamentação (ADAMS; BISHOP; DEAKIN, 2017).

A pesquisa analisou os 40 indicadores e revisou valores anteriores a 2014, cujas interpretações dos autores diferiram da presente análise, com fundamento nos algoritmos do índice e comentários registrados no apêndice 2, tabela de países, da atual publicação do CBR-LRI para o Brasil.

Durante o estudo, foram observadas as 3 abordagens de codificação: a binária (0 ou 1); a codificação graduada, descrita em meses ou anos, entre 0 e 1; e a codificação graduada, entre 0 e 1, que reflete a regulamentação do Brasil em relação a proteção dos empregados ou ao poder do empregador (ADAMS ET AL., 2017). Ao final, foram atribuídas novas pontuações para cada variável, que formaram, de modo agregado, o novo CBR-LRI para o Brasil (1970-2021).

A pesquisa adotou a metodologia lexicométrica para codificar os dados, a qual permite medir variações ao longo do tempo (DEAKIN; LELE; SIEMS, 2007; ADAMS; BISHOP; DEAKIN, 2016; ADAMS; BISHOP; DEAKIN, 2017). O método consiste em uma análise quantitativa de textos de constituições, leis, decretos, instruções normativas, portarias, além de jurisprudências significativas (ADAMS ET AL., 2017).

A nova codificação resultou da análise da letra da lei trabalhista e dos comandos dos algoritmos do índice. Interpretações subjetivas e doutrinárias foram restritas, embora tenha se buscado compatibilizar a legislação com a jurisprudência dos tribunais superiores. Certas análises qualitativas de interpretação do significado (ou sentido) da norma brasileira foram necessárias para o alcance do resultado quantitativo final.

No começo, a pesquisa avaliou a relação de mais de 200 normativos com a lei do trabalho, tais como: Constituição de 1988, leis complementares, leis ordinárias, decretos, instruções normativas, portarias e súmulas dos tribunais superiores. Com o avanço, identificou-se que apenas aproximadamente 20 normativos estavam efetivamente relacionados ao CBR-LRI, notadamente a reforma de 2017. Analisou-se cuidadosamente cada dispositivo para a obtenção dos resultados. Foram promovidas comparações entre os novos textos e os textos anteriores ou mais antigos, assim como entre esses textos e os resultados originais dos autores do índice, a fim de extrair os novos valores do CBR-LRI para o Brasil. Na pesquisa, a reforma trabalhista está conceituada como a Lei nº 13.429/2017 e especialmente a Lei nº 13.467/2017.





4

## 4

## REVISÃO E ATUALIZAÇÃO DO CBR-LRI PARA O BRASIL (1970- 2021)

### 4.1 INTERNACIONAL

As diferentes formas de emprego são as alternativas possíveis ao contrato de trabalho padrão. No Brasil, a regra é o contrato de trabalho da CLT, em tempo integral e por prazo indeterminado.

#### **4.1.1 A lei, ao contrário das partes contratantes, determina o estatuto jurídico do trabalhador (2017: valor atualizado = 0,5)**

Valor atualizado. A Lei nº 13.467/2017 alterou artigos da CLT que diminuíram o seu valor: a inclusão do contrato de trabalho intermitente na norma trabalhista do País (art. 443 e art. 452-A), a normatização do teletrabalho (art. 75-A ao art. 75-F) e do trabalho autônomo (art. 442-B), e a ampliação da jornada de trabalho parcial de 25h para 30h (art. 58-A).

A reforma trabalhista acrescentou o trabalho intermitente na CLT, apresentando características intermediárias entre a relação clássica de emprego e o modelo de prestação de serviço, porquanto permite um trabalho sob demanda a ser ajustado entre o empregador e o trabalhador. A reforma ainda determinou que o contrato de trabalho do autônomo, cumpridas todas as formalidades, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado.

Leis específicas também flexibilizaram a forma tradicional do emprego e o contrato de trabalho tradicional no Brasil. A Lei nº 13.103/2015 definiu que o contrato entre o transportador autônomo de cargas e seu auxiliar ou entre o transportador autônomo e o embarcador não é de emprego (art. 4º, § 5º). A Lei nº 14.206/2021 determinou que contratos de transporte de cargas possuem natureza comercial e não constituem relação de trabalho nem vínculo de emprego. A Lei nº 13.352/2016 criou contratos de parceria entre salões e profissionais de beleza (art. 1º-A). As três legislações expressam o caráter

não empregatício em uma relação contratual. Registre-se ainda que a Lei nº 13.877/2019 afastou aplicação da CLT em atividades de direção e assessoramento nos partidos políticos (art. 7º, alínea f, CLT). A Lei Complementar nº 150/2015, em geral, ampliou a regulamentação do trabalho doméstico, mas também previu o contrato de trabalho em tempo parcial para os empregados domésticos (art. 3º), aproximando essa legislação da CLT.

Em nível infralegal, o Decreto nº 10.854/2021 regulamentou o trabalho intermitente (art. 91, p. único) e a Portaria nº 671/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência (MTP) ratificou o trabalho do autônomo (art. 25) e do intermitente (art. 30), o contrato de parceria do salão de beleza com os profissionais parceiros (art. 49), e o afastamento da CLT para certos casos de atividades em organizações partidárias.

#### **4.1.2 Os trabalhadores em tempo parcial têm direito a tratamento igual aos trabalhadores em tempo integral (2017: valor mantido = 1)**

Valor mantido. Contudo, a Lei nº 13.467/2017 trouxe mudanças na CLT que reforçam a ideia de igualdade de tratamento entre trabalhadores em tempo parcial e integral. Empregados em tempo parcial passaram a fazer jus a horas extras, o que antes era previsto apenas para os empregados em tempo integral (art. 58-A, e a revogação do § 4º, art. 59, CLT).

A Lei Complementar nº 150/2015, que regulamenta o trabalho doméstico, aproximou o tratamento dos empregados em tempo parcial e integral, ao prever a proporcionalidade do salário do empregado em jornada parcial e a possibilidade de horas extras para o tempo parcial (art. 3º, §1º).

#### **4.1.3 O custo de demissão de trabalhadores em tempo parcial é igual, em termos proporcionais, ao custo de demissão de trabalhadores em tempo integral (2017: valor mantido = 1)**

Valor mantido. Entretanto, a Lei nº 13.467/2017 alterou a CLT e reforçou a ideia de igualdade do custo de demissão, em termos

proporcionais, nos desligamentos de trabalhadores em tempo parcial em relação aos trabalhadores em tempo integral. As férias dos trabalhadores em tempo parcial e integral passaram a ser regidas pela mesma regra. Com efeito, igualou-se o direito a receber valores devidos de férias nos respectivos desligamentos (art. 58-A, § 7º, e revogação do art.130-A, CLT).

#### **4.1.4 Contratos por prazo determinado são permitidos apenas para trabalho de duração limitada (2017: valor atualizado = 0,5)**

Valor atualizado. A Lei nº 13.467/2017 incluiu o contrato de trabalho intermitente na CLT (art. 443 e art. 452-A, CLT), que funciona na prática como um empregado que labora em certos períodos a partir de convocação do empregador. Afastou, em parte, a essência do conceito de trabalho a termo adotado pelo Brasil, isto é, natureza temporária, formação, trabalho sazonal, substituição de trabalhadores em licença maternidade ou doença. Observa-se que a nova redação do art. 443 separa o trabalho intermitente do contrato por prazo determinado ou indeterminado.

Verifica-se ainda diminuição da regulamentação do trabalho temporário no Brasil. A Lei nº 13.429/2017 positivou o contrato temporário na atividade-fim da empresa (art. 9, § 3º) e ampliou o prazo do prazo do contrato temporário (art. 10º, § 1º e § 2º,) de 3 para até 9 meses (270 dias).

Mudanças em normas específicas sugerem flexibilização e maior uso de contratos por prazo determinado no Brasil. A Lei Complementar nº 150/2015 previu o trabalho por prazo determinado para o empregado doméstico. O Decreto nº 9.579/2018 e a Portaria MTP nº 671/2021 ratificaram a prescrição da Lei nº 11.788/2008, em relação a possibilidade de contrato de aprendizagem profissional superior a 2 anos, quando aprendiz com deficiência.

#### **4.1.5 Trabalhadores a termo certo têm direito a tratamento igual aos trabalhadores de prazo indeterminado (2017: valor revisado e atualizado = 0,9)**

Valor revisado e atualizado. A Lei nº 13.429/2017 ampliou o contrato temporário para a atividade-fim da empresa (art. 9º, § 3º, Lei nº 6.019/1974), aproximando o tratamento entre o trabalhador temporário (contrato por prazo determinado) e o trabalhador com contrato por prazo indeterminado. Ainda, prescreveu que é responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, e que a contratante deverá estender ao trabalhador temporário o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados (art. 9º, § 1º, § 2º, Lei nº 6.019/1974). A lei brasileira conferiu um direito muito próximo a trabalhadores por prazo determinado comparado a trabalhadores por prazo indeterminado. Mas não se trata de igualdade. Por exemplo, inexistente multa de 40% do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) em despedimento sem justa causa tampouco aviso prévio em encerramentos contratuais por prazo determinado. A Lei nº 13.467/2017 abriu possibilidade de haver diferenças salariais entre trabalhadores por prazo determinado e indeterminado, com base em conceitos de produtividade, perfeição técnica e de tempo de serviço (art. 461, § 1º, CLT). Ademais, vedou que representantes da comissão de empregados de empresas sejam trabalhadores por prazo determinado (art. 510-C, § 2º, CLT). Decidiu-se primeiro pela revisão (0,8) e em seguida pela atualização gradativa do valor (0,9).

#### **4.1.6 Duração máxima dos contratos a termo (2018: valor mantido = 0,8)**

Valor mantido. O Decreto nº 9.579/2018 e a Portaria MTP nº 671/2021 confirmaram o disposto na Lei nº 11.788/2008, em relação possibilidade de contrato de aprendizagem profissional superior a 2 anos, em se tratando de aprendiz com deficiência. Não obstante, considerou-se uma atualização insuficiente para alterar o valor da variável, devido ao seu caráter excepcional.

#### **4.1.7 O trabalho temporário é proibido ou estritamente controlado (2017: valor atualizado = 0,25)**

Valor atualizado. A Lei nº 13.429/2017 autorizou o trabalho temporário em atividades-meio e em atividades-fim da empresa tomadora de serviços, e ampliou o uso do contrato temporário para 180

dias, podendo ser prorrogado por mais 90 dias, com o mesmo empregador, quando comprovada a manutenção das condições que ensejaram a contratação (§ 3º, do art. 9, e § 1º e § 2º, art. 10, Lei nº 6.019/1974). Ainda, a Lei nº 13.429/2017 redefiniu o conceito de empresa de trabalho temporário, qual seja, a pessoa jurídica responsável pela colocação temporária de trabalhadores para outras empresas, devidamente registrada no Ministério do Trabalho (art. 4º, Lei nº 6.019/1974), retirando a palavra urbana depois da expressão pessoa jurídica. O Decreto nº 10.854/2021 confirmou as três alterações supracitadas em nível infralegal (art. 59, art. 66 e art. 43).

#### **4.1.8 Os trabalhadores temporários têm direito a tratamento igual aos trabalhadores permanentes da empresa contratante (2017: valor revisado e atualizado = 0,9)**

Valor revisado e atualizado. A Lei nº 13.429/2017 aproximou o tratamento do trabalhador temporário ao do trabalhador com contrato sem determinação de prazo, ao permitir o trabalho temporário em atividade-fim da empresa (§ 3º, art. 9º, Lei nº 6.019/1974). Ainda, a Lei nº 13.429/2017 prescreveu como responsabilidade da contratante a garantia das condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores temporários, e a extensão ao trabalhador temporário do mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos empregados da contratante (§ 1º e § 2º do art. 9º da Lei 6.019/1974). A lei brasileira conferiu um direito muito próximo a trabalhadores por prazo determinado comparado a trabalhadores por prazo indeterminado. Mas não se trata de igualdade. A esse respeito, a redação do art. 12 da Lei nº 6.019/1974 que diz que é assegurada remuneração “equivalente” para os trabalhadores temporários, em relação a remuneração dos empregados da contratante. Recorde-se que inexiste multa de 40% de FGTS em despedimento sem justa causa tampouco aviso prévio em encerramentos contratuais por prazo determinado. Ainda, a Lei nº 13.467/2017 trata da possibilidade de diferenças salariais entre trabalhadores por prazo determinado e indeterminado, com base em conceitos de produtividade, perfeição técnica e de tempo de serviço (art. 461, § 1º, CLT). Ademais, a reforma trabalhista vedou que representantes da comissão de empregados de empresas sejam trabalhadores por prazo determinado (art. 510-C, § 2º, CLT). Decidiu-se

primeiro pela revisão (0,8) e depois pela atualização gradativa do valor (0,9).

<b>Tabela 1 - Revisão e atualização do CBR-LRI. Brasil 1970-2021. Grupo A. Diferentes formas de emprego</b>			
<b>Indicador ou variável</b>	<b>CBR-LRI 1970-2013</b>	<b>Revisão autor. 1970-2013</b>	<b>Revisão e atualização autor. 1970-2021</b>
1. A lei, ao contrário das partes contratantes, determina o estatuto jurídico do trabalhador	1	1	0,5
2. Os trabalhadores em tempo parcial têm direito a tratamento igual aos trabalhadores em tempo integral	1	1	1
3. O custo de demissão de trabalhadores em tempo parcial é igual, em termos proporcionais, ao custo de demissão de trabalhadores em tempo integral	1	1	1
4. Contratos por prazo determinado são permitidos apenas para trabalho de duração limitada	0,67	0,67	0,5
5. Trabalhadores a termo certo têm direito a tratamento igual aos trabalhadores de prazo indeterminado	1	0,8	0,9
6. Duração máxima dos contratos a termo	0,8	0,8	0,8
7. O trabalho temporário é proibido ou estritamente controlado	0,75	0,75	0,25
8. Os trabalhadores temporários têm direito a tratamento igual aos trabalhadores permanentes da empresa contratante	1	0,8	0,9
Valor do grupo A. Diferentes formas de emprego	0,9025	0,8525	0,73125

Fonte: Elaborado pelo Autor (2022).

## **4.2 REGULAMENTAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO**

A regulamentação do tempo de trabalho avalia a duração da jornada de trabalho diária e semanal, as horas extraordinárias, o trabalho em finais de semana e feriados, e o direito a férias.

#### **4.2.1 Direito a férias anuais (2014-2021: valor revisado = 0,87)**

Valor revisado. A Lei nº 13.467/2017 promoveu modificações na CLT que conferem maior flexibilidade a temática férias, como o gozo de férias em até 3 períodos (art. 134, § 1º, CLT) e a revogação do § 2º do art. 134 que determinava, aos menores de 18 e maiores de 50 anos, o usufruto de férias de uma única vez, mas não foram suficientes para alterar o algoritmo da variável. Não obstante, o valor da variável foi revisado, porque a regra, no Brasil, são 30 dias de férias, jornada de trabalho de 44 horas e sábado dia útil. Veja-se que a norma trabalhista, em geral, não prevê pagamento em dobro para o trabalho no sábado, mas sim para o domingo. Cita-se a Sumula 113, TST (Bancário. Sábado. Dia útil). Por isso, revisou-se o algoritmo considerando 26 dias úteis de férias.

#### **4.2.2 Direito a feriados públicos (2104-2021: valor revisado = 0,67)**

Valor revisado. O Decreto nº 10.854/2021, em sintonia com a Lei nº 9.093/1995, diz que são feriados, em todo o território nacional, aqueles que a lei determinar, e que são feriados locais, no máximo de 4, aqueles declarados por lei municipal (art. 153). Existem 8 feriados definidos na legislação federal: 1º de janeiro, 21 de abril, 1º de maio, 7 de setembro, 2 de novembro, 12 de outubro, 15 de novembro e 25 de dezembro (Lei nº 6.802/1980 e Lei nº 10.607/2002). Contudo, a legislação federal ampliou a possibilidade de, ao menos, mais 4 feriados no ano (art. 1º, art. 2º, Lei nº 9.093/1995). Portanto, a própria normatização federal previu até 12 feriados públicos. Revisou-se o algoritmo considerando 12 feriados públicos por ano no Brasil.

#### **4.2.3 Prêmios pela prorrogação da jornada padrão de trabalho (2017: valor mantido = 0,5)**



Valor mantido. Todavia, a Lei nº 13.467/2017 atualizou a CLT em relação ao acréscimo na hora extra de, no mínimo, 50% a mais da hora normal (§1º, art. 59), percentual já previsto pela Constituição de 1988. Além disso, a Lei Complementar nº 150/2015 ampliou direitos dos trabalhadores domésticos, a citar o adicional de hora extra com acréscimo de 50% (§ 1º, art. 2º) e o trabalho noturno remunerado com adicional de 20% sobre a hora diurna (§ 2º, art. 14).

#### **4.2.4 Trabalho de fim de semana (2017: valor atualizado = 0,9)**

Valor atualizado. A Lei nº 13.467/2017 facultou o horário 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso (12x36). Determinou ainda que a remuneração mensal, nessa jornada, abrange os pagamentos do descanso semanal remunerado e dos feriados, e que serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver (art. 59-A, CLT). Desregulamentou, portanto, o pagamento dobrado para empregados que trabalham nos domingos, no regime 12x36. Em nível infralegal, a Portaria MTP nº 671/2021 concedeu autorização permanente para o trabalho aos domingos a dezenas de novas atividades (art. 62). Por conseguinte, suprimiu o pagamento dobrado daqueles que laboram nessas atividades aos domingos, ao tornar possível a compensação do descanso em outro dia.

#### **4.2.5 Limites de horas extras de trabalho (2017: valor atualizado = 0,5)**

Valor atualizado. A Lei nº 13.467/2017 possibilitou a negociação de banco de horas diretamente entre empregadores e empregados, para compensação em até 6 meses, e facultou a compensação, mediante acordo individual, no mesmo mês (§ 5º, § 6º, art. 59, CLT). O Decreto nº 10.854/2021 (§2º, § 3º, art. 89) ratificou essas inovações advindas da reforma trabalhista, que sugerem a ampliação do número de horas de trabalho semanais, incluindo horas extras, dentro de um limite legal. Ainda, a reforma trabalhista determinou, em sentido oposto a Súmula 85 do TST, que horas extras habituais não descaracterizam o acordo de compensação e o banco de horas (art. 59-B), e que os empregados em

teletrabalho não são abrangidos pelas regras da duração do trabalho (inciso III, art. 62, CLT). Prescreveu também que não é tempo à disposição do empregador o que exceder a jornada normal, quando o empregado buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, por escolha própria, bem como permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, em sentido contrário a Súmula 366 do TST. Outrossim, a Lei nº 13.103/2015 alterou a CLT e possibilitou 4 horas extras por dia, mediante negociação coletiva, para motoristas profissionais (art. 235-C).

#### **4.2.6 Duração da semana normal de trabalho (2014-2021: valor revisado = 0,48)**

Valor revisado. A Lei Complementar nº 150/2015 corroborou o entendimento de que a regra, no Brasil, da jornada semanal de trabalho é 44 horas (art. 2º). Revisou-se o valor, considerando a jornada padrão de trabalho de 44 horas no país.

#### **4.2.7 Tempo máximo de trabalho diário (2017: valor atualizado = 0,6)**

Valor atualizado. A Lei nº 13.467/2017 facultou a jornada de trabalho 12x36 mediante acordo individual escrito ou instrumento coletivo de trabalho (art. 59-A, CLT). Positivou, assim, jornada diária superior a 10 horas, se consideradas as 2 horas extras. A reforma trabalhista criou adicionalmente o teletrabalho, modalidade que não integrou o capítulo da duração do trabalho da CLT (inciso III, art. 62). Essa alteração reforça a flexibilização no tempo máximo diário de trabalho. Ainda, a Lei Complementar nº 150/2015 também previu a possibilidade da jornada 12x36, como faculdade das partes, no emprego doméstico.

**Tabela 2 - Revisão e atualização do CBR-LRI. Brasil 1970-2021.  
Grupo B. Regulamentação do tempo de trabalho.**

Indicador ou variável	CBR-LRI 1970-2013	Revisão autor. 1970- 2013	Revisão e atualização autor. 1970- 2021
9. Direito a férias anuais	0,73	0,87	0,87
10. Direito a feriados públicos	0,44	0,67	0,67
11. Prêmios pela prorrogação da jornada padrão de trabalho (para todos os desligamentos)	0,5	0,5	0,5
12. Trabalho de fim de semana	1	1	0,9
13. Limites de horas extras de trabalho	0,75	0,75	0,5
14. Duração da semana normal de trabalho	0,44	0,48	0,48
15. Tempo máximo de trabalho diário	0,8	0,8	0,6
Valor do grupo B. Regulamentação do tempo de trabalho	0,6657	0,7243	0,64571

Fonte: Elaborado pelo Autor (2022).

## 4.3 REGULAMENTAÇÃO DA DEMISSÃO

A regulamentação da demissão avalia aviso prévio, indenizações, proteção e remédio natural contra a demissão sem justa causa, além de outras características legais da demissão.

### 4.3.1 Período de notificação legalmente obrigatório (todos os desligamentos) (2014-2021: valor revisado = 0,46)

Valor revisado. A Lei nº 12.506/2011 determina que devem ser acrescidos ao aviso prévio 3 dias por ano de serviço na empresa, no máximo 60 dias de acréscimo, em um total de até 90 dias de aviso prévio. Portanto, 3 anos equivalem a 39 dias, na demissão sem justa

causa. Revisou-se o valor, considerando o período de 39 dias de aviso prévio, para 3 anos de emprego.

### **4.3.2 Compensação de redundância legalmente obrigatória (2015: valor mantido = 1)**

Valor mantido. A Lei Complementar nº 150/2015 estendeu aos trabalhadores domésticos o direito ao FGTS, aproximando o direito do doméstico do direito do empregado regido pela CLT. Essa mudança, por si só, não repercute no índice. Cabe registrar ainda que a CLT não expressa mais a força normativa da lei trabalhista no Brasil quanto a compensação indenizatória por ano de serviço (art. 478). Após Constituição de 1988, essa compensação foi substituída pelo FGTS (art. 7º, III, CF de 1988; Lei nº 8.036/1990), observada apenas sua aplicação residual em contratos de trabalho. Mas se considerado o percentual mensal de FGTS (8%) sobre a remuneração do empregado, mais a multa do FGTS (40%) devida em despedida sem justa causa, o empregado continuará a receber valor de FGTS equivalente a 3 meses de trabalho (12 semanas), para 3 anos de emprego (atual compensação de redundância).

### **4.3.3 Período mínimo de serviço para ter direito a proteção geral em demissão sem justa causa (2021: valor mantido = 0)**

Valor mantido. Após Constituição de 1988, a estabilidade decenal (art. 492, CLT) foi substituída pelo FGTS (art. 7º, III, CF de 1988; Lei nº 8.036/1990), observada apenas sua aplicação residual em contratos de trabalho. A regra da norma trabalhista do Brasil não garante proteção geral contra a demissão sem justa causa.

### **4.3.4 A lei impõe restrições processuais à demissão (2017: valor revisado e atualizado = 0,1)**

Valor revisado e atualizado. A Lei nº 13.467/2017 eliminou a exigência de assistência pelo Ministério do Trabalho ou sindicato para validade do pedido de demissão ou rescisão contratual de empregado

com mais de 1 ano de serviço (revogado § 1º, art. 477, CLT). Ainda, regulamentou que a dispensa coletiva ou plúrima é válida independentemente de entendimento prévio com o sindicato (art. 477-A, CLT). Antes, essa dispensa seguia uma jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST, Dissídio Coletivo nº 0309/2009), que determina a prévia negociação (autorização) coletiva com o sindicato dos trabalhadores. Durante a atualização do índice, observou-se que o valor 0 atribuído a variável não refletia o algoritmo, porquanto existiam procedimentos para demissão no Brasil, a citar o dispositivo revogado do art. 477, CLT. Revisou-se, até 2016, o valor para 0,33. Com a reforma trabalhista, houve redução na regulamentação dos procedimentos de demissão e conseqüentemente do valor da variável, mas ainda não igual a 0. Registre-se o procedimento, ainda vigente, que determina que o pedido de demissão do empregado estável só é válido com a assistência do sindicato e, se não o houver, do Ministério do Trabalho ou da Justiça do Trabalho (art. 500, CLT).

#### **4.3.5 A lei impõe restrições substantivas à demissão (2017: valor mantido = 0)**

Valor mantido. A Lei nº 13.467/2017 criou a rescisão contratual por acordo entre as partes (art. 484-A, CLT), garantidos a maioria dos direitos de uma demissão sem justa causa. Por outro lado, a Lei Complementar nº 146/2014 ampliou a estabilidade provisória da gestante, a quem detiver a guarda do filho, nos casos de morte da empregada (alínea b, inciso II, art. 10, CF de 1988) e a Lei nº 13.509/2017 estendeu ao empregado adotante, o direito a estabilidade provisória. Essas duas últimas mudanças tratam de estabilidades provisórias, como ocorrem na atividade sindical ou no acidente do trabalho. Recorde-se a previsão de indenização em casos de dispensa arbitrária ou sem justa causa (inciso I, art. 7º, CF de 1988), ou em curso de uma estabilidade provisória (art. 496, CLT). A norma brasileira não prevê estabilidade absoluta de emprego, proibitiva à demissão.

#### **4.3.6 Reintegração como o remédio normal para demissão sem justa causa (2014-2021: valor revisado = 0,33)**

Valor revisado. O remédio normal para demissão sem justa causa é a compensação, (inciso I, art. 7º, da Constituição de 1988), apesar da norma brasileira prever a possibilidade de reintegração (art. 495, CLT). Desde 1988, o FGTS é a regra de compensação da demissão sem justa causa. Ressalta-se, outrossim, a indenização trabalhista aplicada pela Justiça do Trabalho (art. 496, CLT). Com efeito, em atenção ao algoritmo da variável, revisou-se o valor para 0,33.

#### **4.3.7 Notificação de demissão (2017: valor atualizado = 0,33)**

Valor atualizado. A Lei nº 13.467/2017 revogou a exigência de assistência pelo Ministério do Trabalho ou sindicato para validade de pedido de demissão ou rescisão contratual de empregado com mais de 1 ano de serviço (revogado § 1º, art. 477, CLT). Ainda, previu a entrega de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual, além do pagamento da rescisão, ao empregado, em até 10 dias do fim do contrato (§ 6º, art. 477, CLT). Em adição, decidiu que a anotação do término contratual na carteira de trabalho é suficiente para requerer o benefício do seguro-desemprego e o dinheiro do FGTS (§ 10º, art. 477, CLT).

#### **4.3.8 Seleção de redundância (2021: valor mantido = 0)**

Valor mantido. Não há disposições relativas à seleção de redundância na lei geral do trabalho do Brasil, de acordo com o algoritmo da variável.

### 4.3.9 Prioridade no reemprego (2021: valor mantido = 0)

Valor mantido. Não há disposições relativas à prioridade no reemprego na lei geral do trabalho do Brasil, de acordo com o algoritmo da variável.

Tabela 3 - Revisão e atualização do CBR-LRI. Brasil 1970-2021. Grupo C. Regulamentação da demissão.			
Indicador ou variável	CBR-LRI. 1970-2013	Revisão autor. 1970-2013	Revisão e atualização autor. 1970-2021
16. Período de notificação legalmente obrigatório	0,42	0,46	0,46
17. Compensação de redundância legalmente obrigatória	1	1	1
18. Período mínimo de serviço para ter direito a proteção geral em demissão sem justa causa	0	0	0
19. A lei impõe restrições processuais à demissão	0	0,33	0,1
20. A lei impõe restrições substantivas à demissão	0	0	0
21. Reintegração como o remédio normal para demissão sem justa causa	0	0,33	0,33
22. Notificação de demissão	0,67	0,67	0,33
23. Seleção de redundância	0	0	0
24. Prioridade no reemprego	0	0	0
Valor do grupo C. Regulamentação da demissão	0,2322	0,3100	0,24667

Fonte: Elaborado pelo Autor (2022).

## 4.4 REPRESENTAÇÃO DO EMPREGADO

A representação do empregado trata da sindicalização, da negociação coletiva, do dever de negociar, da extensão dos instrumentos coletivos de trabalho, das empresas fechadas (*closed shops*) e da participação dos trabalhadores em conselhos e comitês de firmas.

### 4.4.1 Direito à sindicalização (2017: valor revisado e atualizado = 0,75)

Valor revisado e atualizado. A Lei nº 13.467/2017 extinguiu a contribuição sindical obrigatória, no valor de um dia de trabalho por ano. Atualmente as contribuições sindicais requerem autorização prévia e expressa dos trabalhadores (art. 545, art. 578, art. 579, art. 582, art. 583, CLT). A extinção da contribuição sindical obrigatória tende a diminuir a estrutura dos sindicatos no país e indiretamente o direito à sindicalização. Ressalta-se, em acréscimo, que o direito a sindicalização não é absoluto, haja vista a Constituição de 1988 limitar a associação profissional ou sindical ao registro no Ministério do Trabalho e, especialmente, restringi-las ao princípio da unicidade sindical, que veda a criação de mais de uma organização sindical representativa de categoria profissional ou econômica, em qualquer grau, na mesma base territorial. (art. 8º, incisos I e II). Esses dois pontos, sobretudo o último, implicam revisão (0,8) e atualização gradativa posterior do valor (0,75).

### 4.4.2 Direito à negociação coletiva (2017: valor mantido = 1)

Valor mantido porque as mudanças identificadas não repercutiram no algoritmo. A Lei nº 13.467/2017 ampliou o instituto da negociação coletiva no Brasil (art. 611-A, CLT), com os temas negociados prevalecendo sobre a lei. Contudo, informou os limites dessa negociação coletiva (art. 611-B, CLT). A reforma trabalhista ampliou ainda mais a negociação, nesse caso podendo ser coletiva ou individual, quando permitiu o registro de ponto por exceção à jornada regular de



trabalho (§ 4º, art. 74, CLT). Outrossim, criou o empregado hipersuficiente, com condições de negociar diretamente com os empregadores o que trata o art. 611-A, CLT (art. 444, CLT). Possibilitou também a negociação direta do banco de horas entre partes (§ 5º, art. 59). Para o trabalho remoto, determinou que assuntos sobre equipamentos e infraestrutura do trabalho, além de reembolsos, devem ser previstos em contrato (art. 75-D, CLT). A normatização infralegal tratou também do registro de ponto por exceção (inciso III, § 2º, art. 31, Decreto nº 10.854/2021; e parágrafos únicos do art. 93. e do art. 94 da Portaria MTP nº 671/2021). Em contraponto, apresentou uma restrição à negociação coletiva, quanto a impossibilidade de excluir funções que integram o cálculo da cota de aprendizes (§ 7º, art. 2, IN nº 146/2018; e § 6º, art. 375, Portaria MTP nº 671/2021).

#### **4.4.3 Dever de negociar (2017: valor atualizado = 0,9)**

Valor atualizado. A Lei nº 13.467/2017 equiparou, para todos os fins, as dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas, e tornou desnecessária a prévia autorização dos sindicatos, ou a celebração de instrumento coletivo de trabalho, para a efetivação dessas dispensas (art. 477-A, CLT). Essa alteração diminuiu um pouco a força da lei quanto ao dever de negociar no país. Todavia, a regra brasileira continua sendo o dever de negociar, ou seja, os sindicatos e as empresas, quando provocados, não podem se recusar à negociação coletiva (art. 616, CLT).

#### **4.4.4 Extensão de acordos coletivos (2017: valor atualizado = 0,75)**

Valor atualizado. A Lei nº 13.467/2017 tipificou o empregado hipersuficiente como o portador de diploma de nível superior que recebe salário mensal de, no mínimo, 2 vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Os hipersuficientes podem negociar diretamente os temas disponíveis para negociação com os empregadores (art. 611-A, CLT), com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos. A reforma trabalhista ainda vedou a ultratividade dos instrumentos coletivos (§3º, art. 614, CLT), limitando a vigência em 2 anos. Em adição, instituiu que as cláusulas do acordo coletivo sempre prevalecerão sobre as condições

da convenção coletiva da categoria, independentemente de serem mais ou menos favoráveis aos trabalhadores (art. 620, CLT). Antes da reforma, se as condições da convenção fossem mais favoráveis, prevaleciam sobre as condições do acordo. Verifica-se que a regra continua sendo a extensão dos termos dos instrumentos coletivos de trabalho aos trabalhadores da categoria, porém as mudanças legislativas implicam redução da regulamentação, de acordo com o algoritmo da variável, porque abre a possibilidade de instrumentos coletivos não alcançarem todos empregados da categoria, limitam a vigência dos instrumentos a 2 anos e determinam prevalência dos acordos sobre as convenções independentemente das condições para os trabalhadores.

#### **4.4.5 Empresas fechadas / closed shops (2021: valor mantido = 0)**

Valor mantido. A lei brasileira não permite o “*closed shops*”, de que trata o algoritmo da variável. A regra é a liberdade de associação profissional ou sindical, com a determinação de que ninguém é obrigado a se filiar ou a se manter filiado a um sindicato (inciso V, art. 8º, CF de 1988). Portanto, a empresa não poderá considerar a condição de filiação ou não do trabalhador a uma entidade sindical para fins de ingresso ou permanência na firma.

#### **4.4.6 Codeterminação: membros do conselho (2021: valor mantido = 0)**

Valor mantido. Não há disposições na lei trabalhista do Brasil que garantam aos sindicatos ou representantes dos empregados o direito de nomear diretores em conselhos.

#### **4.4.7 Codeterminação e informação / consulta aos trabalhadores (2017: valor atualizado = 0,5)**

Valor atualizado. A Lei nº 13.467/2017 determinou que, nas empresas com mais de 200 empregados, é assegurada a eleição de uma comissão de trabalhadores para representá-los, a fim de promover

o entendimento direto com os empregadores (art. 510-A ao art. 510-D, CLT). Antes da reforma trabalhista, havia previsão de eleição de apenas 1 representante dos empregados, em empresas com mais de 200 empregados (art.11, CF de 1988). Após a reforma, há previsão de formação dessa comissão de trabalhadores que, a depender da empresa, variará de 3 a 7 membros.

**Tabela 4 - Revisão e atualização do CBR-LRI. Brasil 1970-2021. Grupo D. Representação do empregado.**

Indicador ou variável	CBR-LRI. 1970-2013	Revisão autor. 1970-2013	Revisão e atualização autor. 1970-2021
25. Direito à sindicalização	1	0,8	0,75
26. Direito à negociação coletiva	1	1	1
27. Dever de negociar	1	1	0,9
28. Extensão de acordos coletivos	1	1	0,75
29. Empresas fechadas / Closed Shops	0	0	0
30. Codeterminação: membros do conselho	0	0	0
31. Codeterminação e informação / consulta aos trabalhadores	0	0	0,5
Valor do grupo D. Representação do empregado	0,5714	0,5429	0,55714

Fonte: Elaborado pelo Autor (2022).

## 4.5 GREVE

A regulamentação da greve analisa o direito a greve, tipos e procedimentos, a obrigação de conciliação, a resolução de conflitos, a substituição de trabalhadores e os bloqueios (*lockouts*).

### 4.5.1 Greve não oficial (2021: valor mantido = 0,33)

Valor mantido. A Lei nº 7.783/1989 diz que caberá à entidade sindical convocar assembleia para definir as reivindicações da categoria

e deliberar sobre a paralisação dos serviços (art. 4º) e, na ausência de entidade sindical, pode a assembleia dos trabalhadores deliberar sobre esses fins, constituindo comissão de negociação (§ 2º, art. 4º). Ainda, confirma a legitimidade da comissão dos trabalhadores, prevendo que a comissão ou a entidade sindical eleita representará os trabalhadores nas negociações ou perante a Justiça do Trabalho (art. 5º). Ratifica-se assim a possibilidade de greve sem a participação dos sindicatos, mas não se trata de greve não oficial (*wildcat*), porque está na lei.

#### **4.5.2 Greve política (2014-2021: valor revisado = 0,5)**

Valor revisado. A Constituição de 1988 afirmou que compete aos trabalhadores decidir sobre os interesses a serem defendidos no movimento grevista, mas que os abusos estão sujeitos a responsabilização legal (§ 1º, § 2º, art. 9º). A Lei nº 7.783/1989 determinou que cabe aos sindicatos e trabalhadores definirem as reivindicações da categoria (art. 4º), como também previu a responsabilização pelos abusos da greve (art. 15). Observa-se que o legislador não expressou que a greve política é proibida, mas deixou claro que cabe análise de eventuais excessos da greve. Compete à Justiça do Trabalho declarar a abusividade de uma greve (Súmula 189, TST). A esse respeito, o Tribunal Superior do Trabalho decidiu pela abusividade da greve política (Processo nº TST 1000418-66.2018.5.00.0000), observada posterior negação de recurso extraordinário pelo Supremo Tribunal Federal (STF). Por outro lado, o STF, no julgamento do Mandado de Injunção 712, Ministro Eros Grau, manifestou que a Constituição não limitou do direito de greve, sendo admissíveis todos os tipos de greve. Conclui-se pela revisão do valor, em gradação intermediária, porque a greve política não é expressamente proibida, mas pode ser declarada abusiva pela justiça.

#### **4.5.3 Greve secundária ou de simpatia (2014-2021: valor revisado = 0,5)**

Valor revisado. A Constituição de 1988 afirmou que compete aos trabalhadores decidir sobre os interesses do movimento paredista, mas que os abusos estão sujeitos à responsabilização (§ 1º, § 2º, art. 9º). A Lei nº 7.783/1989 determinou que cabe aos sindicatos e trabalhadores

definirem as reivindicações (art. 4º) e igualmente previu a responsabilização pelos abusos da paralisação (art. 15). Observa-se novamente que o legislador não proibiu a greve de simpatia, mas expressou que cabe avaliação de excessos. No mesmo sentido da análise da greve política, conclui-se pela revisão do valor, em gradação intermediária, haja vista a norma do trabalho ter previsto a compatibilização entre a liberdade de escolha dos interesses do movimento e a responsabilização pelos seus abusos.

#### **4.5.4 Bloqueios (lockouts) (2021: valor mantido =1)**

Valor mantido. A Lei nº 7.783/1989 vedou a paralisação das atividades da empresa por iniciativa do empregador (*lockout*), com a finalidade de frustrar a negociação ou dificultar o atendimento dos pleitos apresentados pelos trabalhadores (art. 17).

#### **4.5.5 Direito à greve (2021: valor mantido = 1)**

Valor mantido. O direito à greve está na Constituição de 1988 (art. 9º).

#### **4.5.6 Período de espera antes do início da greve (2021: valor mantido = 0)**

Valor mantido. A Lei nº 7.783/1989 exigiu que o empregador ou a entidade patronal seja notificado com, no mínimo, 48 horas antes da paralisação (p. único, art. 3º).

#### **4.5.7 Obrigação de paz (2021: valor mantido = 0,33)**

Valor mantido. A Lei nº 7.783/1989 definiu que é abuso do direito de greve a manutenção da paralisação após celebração de acordo coletivo, convenção coletiva ou decisão judicial (art. 14). Porém há exceções: caso a paralisação seja para exigir cumprimento de condição

do instrumento coletivo ou de sentença judicial, ou motivada por novos fatos ou acontecimentos imprevistos que alterem significativamente as relações do trabalho.

#### **4.5.8 Arbitragem ou procedimento de conciliação obrigatório antes da greve (2017: valor atualizado = 0,1)**

Valor atualizado. A Lei nº 13.467/2017 instituiu que empregados hipersuficientes poderão pactuar cláusula de arbitragem nos respectivos contratos de trabalho (art. 507-A, CLT), o que reforçou o viés negocial da legislação no Brasil. Adicionalmente, recorde-se que a Lei nº 7.783/2989 facultou a cessação coletiva do trabalho apenas quando frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral (art. 3º), e que a CLT definiu como dever dos sindicatos promover a conciliação nos dissídios de trabalho (art. 514). Verifica-se, portanto, que o uso de meios para solução de conflitos (arbitragem ou conciliação) são quase obrigatórios antes de uma greve.

#### **4.5.9 Substituição de trabalhadores em greve (2017: valor mantido = 1)**

Valor mantido. A Lei nº 13.429/2017 previu a proibição da contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve, salvo os casos previstos em lei (§1º, art. 2º, Lei nº 6.019/1974). Esse acréscimo legislativo corroborou o entendimento da Lei nº 7.783/1989, que vedou a contratação de trabalhadores substitutos durante uma greve, exceto nas hipóteses legais previstas (p. único, art. 7º).

Tabela 5 - Revisão e atualização do CBR-LRI. Período 1970-2021. Grupo E. Greve.

Indicador ou variável	CBR-LRI 1970-2013	Revisão autor. 1970-2013	Revisão e atualização autor. 1970-2021
32. Greve não oficial	0,33	0,33	0,33
33. Greve política	0	0,5	0,5
34. Greve secundária	0	0,5	0,5
35. Bloqueios/Lockouts	1	1	1
36. Direito à greve	1	1	1
37. Período de espera antes da greve	0	0	0
38. Obrigação de paz	0,33	0,33	0,33
39. Arbitragem obrigatória ou conciliação	0,25	0,25	0,1
40. Substituição de trabalhadores em greve	1	1	1
Valor do grupo E. Greve	0,4344	0,5456	0,52889

Fonte: Elaborado pelo Autor (2022).

#### 4.6 O NOVO VALOR DO CBR-LRI PARA O BRASIL (1970-2021)

Após revisão e atualização do CBR-LRI, Brasil (1970-2021), apresenta-se o valor do novo índice: 0,53125.

Tabela 6 - CBR-LRI (1970-2013). Revisão autor (1970-2013). Revisão e atualização autor (1970-2021).

Total variáveis ou indicadores (1-40)	CBR-LRI 1970-2013	Revisão autor. 1970-2013	Revisão e atualização autor. 1970-2021
Valores finais do CBR-LRI	0,54700	0,58475	0,53125

Fonte: Elaborado pelo Autor (2022).



5





## 5

## ANÁLISE DE RESULTADOS

## 5.1 A VARIAÇÃO DO ÍNDICE DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DO BRASIL

O novo índice 0,53125 diminuiu -0,01575 em relação ao CBR-LRI do Brasil (1970-2013) publicado por Adams, Bishop e Deakins (2017). Porém a real mudança é a diferença entre a média do CBR-LRI do Brasil (1970-2021) revisado e atualizado e a média do CBR-LRI do Brasil (1970-2013) revisado. Com efeito, o resultado é a redução de -0,05350 no nível da regulamentação do País (tabela 7).

Tabela 7 – Diferenças de médias. CBR-LRI. Revisão do autor. Revisão e atualização do autor.		
Índice CBR-LRI	Média indicadores (1-40)	Diferenças de médias. CBR-LRI (B - A)
Revisão do autor (B)	0,58475	
CBR-LRI (A)	0,54700	0,03775
Revisão e atualização do autor (B)	0,53125	
CBR-LRI (A)	0,54700	-0,01575
Revisão e atualização do autor (B)	0,53125	
Revisão do autor (A)	0,58475	-0,05350

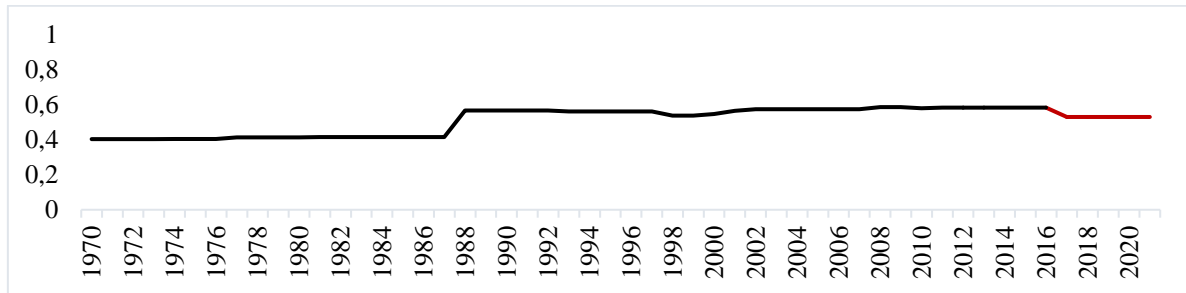
Fonte: Elaborado pelo Autor (2022).

A diminuição do valor do índice corrobora a visão de Campos e Nugent (2012) quanto a adoção do termo reforma para representar alterações legislativas que reduzam a regulamentação.

## 5.2 A TENDÊNCIA REGULATÓRIA TRABALHISTA DO BRASIL

A regulamentação do trabalho pós-reforma trabalhista diminuiu em relação ao período anterior (gráfico 1).

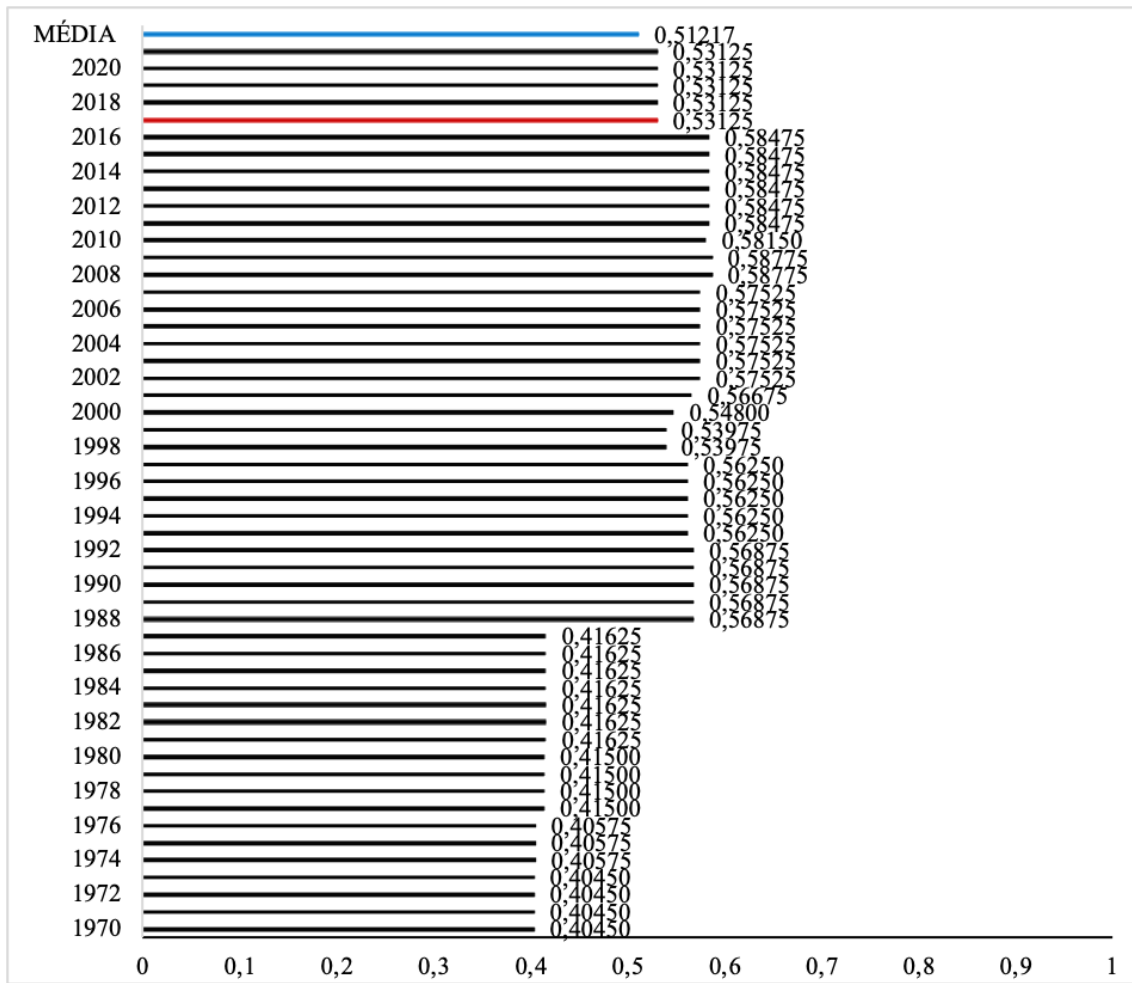
**Gráfico 1** - Tendência regulatória do trabalho. Novo CBR-LRI Brasil (1970-2021)



Fonte: Elaborado pelo Autor (2022).

O índice médio do Brasil é 0,51217 (gráfico 2). Com a reforma trabalhista de 2017, o valor chegou a 0,53125, com variação de -0,0535 em relação ao ano anterior. A série histórica apresenta 0,4045 como o menor valor do índice brasileiro e 0,58775 como o maior valor; portanto uma variação máxima de 0,18325. Verificou-se que o valor do novo CBR-LRI do Brasil (0,53125) é superior ao da média da série (0,51217), e que a variação do valor do novo índice (-0,0535), em relação ao valor anterior à reforma, foi cerca de 30% da variação máxima do período total (0,18325). Os dados sugerem que a reforma trabalhista repercutiu apenas moderadamente na regulamentação do trabalho do Brasil.

**Gráfico 2 - Tendência regulatória do trabalho. Novo CBR-LRI Brasil (1970-2021)**



Fonte: Elaborado pelo Autor (2022).

Observou-se que houve mudanças de regulamentação, após 1970, em 1977, 1981, 1988, 1993, 1998, 2000, 2001, 2002, 2008, 2010, 2011 e 2017. Os dados corroboram com Botero et al (2004), pois sugerem uma tendência de menor regulamentação em períodos cujo poder político está alinhado mais à direita, e de maior regulamentação em períodos com poder político mais à esquerda (quadro 1).

Quadro 1 - Poder político. Brasil 1970-2021

Presidente	Poder político predominante	Período
Emílio Garrastazu Médici	Militar. Direita.	1970-1984
Ernesto Geisel	Militar. Direita.	
João Baptista Figueiredo	Militar. Direita.	
Fernando Collor de Mello	Democracia. Direita.	1990-2022
Itamar Franco	Democracia. Direita.	
Fernando Henrique Cardoso	Democracia. Direita.	
Luis Inácio Lula da Silva	Democracia. Esquerda.	2003-2016
Dilma Vana Rousseff	Democracia. Esquerda.	
Michel Miguel Elias Temer Lulia	Democracia. Direita.	2017-2021
Jair Messias Bolsonaro	Democracia. Direita.	

Fonte: Elaborado pelo Autor (2022).

Verifica-se significativa diferença regulatória entre o período militar, quando registrado o menor nível de regulação trabalhista, e o período democrático pós-Constituição de 1988, com aumento substancial no índice CBR-LRI para o Brasil. Os dados consequentemente sinalizam que a redemocratização do País foi mais relevante na mudança do índice brasileiro do que o tipo predominante de poder político que governou o Brasil depois do reestabelecimento da democracia.

O novo CBR-LRI demonstra que a reforma de 2017 foi um processo de diminuição da regulamentação. Contudo, o novo índice não permite afirmar, devido ao curto tempo desde 2017, que a atual tendência regulatória do Brasil é a flexibilização do trabalho, mas sugere que a reforma direcionou a regulamentação brasileira para o caminho da flexibilidade nas relações trabalhistas.

### 5.3 O CBR-LRI DO BRASIL POR GRUPO DE VARIÁVEIS (1970-2021)

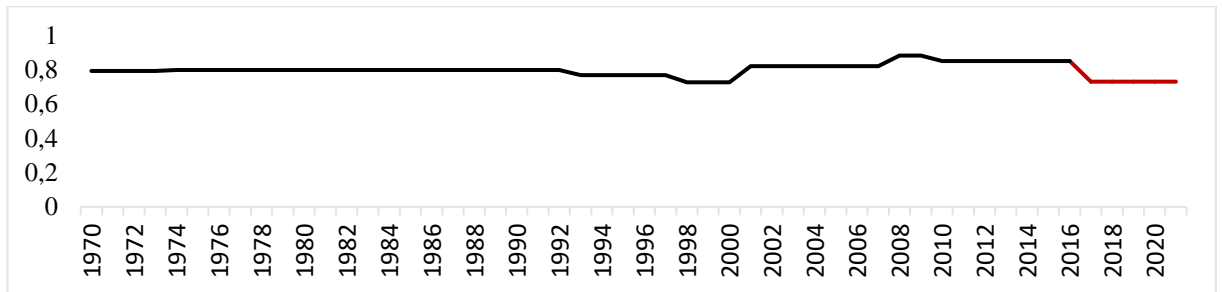
A análise por grupos de variáveis revelou que a reforma trabalhista diminuiu em maior proporção a regulamentação das diferentes formas de emprego (grupo A), a regulamentação do tempo de trabalho (grupo B) e a regulamentação de demissão (grupo C). Ainda revelou, em pequenas medidas, um aumento na regulamentação da representação do emprego (grupo D) e uma redução na regulamentação da greve (grupo E). A análise por grupos sugere que a

reforma gerou diferentes resultados, inclusive um aumento regulatório na representação do empregado. Nesse sentido, os dados reforçam o argumento de Fenwick et al. (2015), porquanto os resultados variaram de acordo com o grupo de variáveis.

### 5.3.1 Grupo A. Diferentes formas de emprego

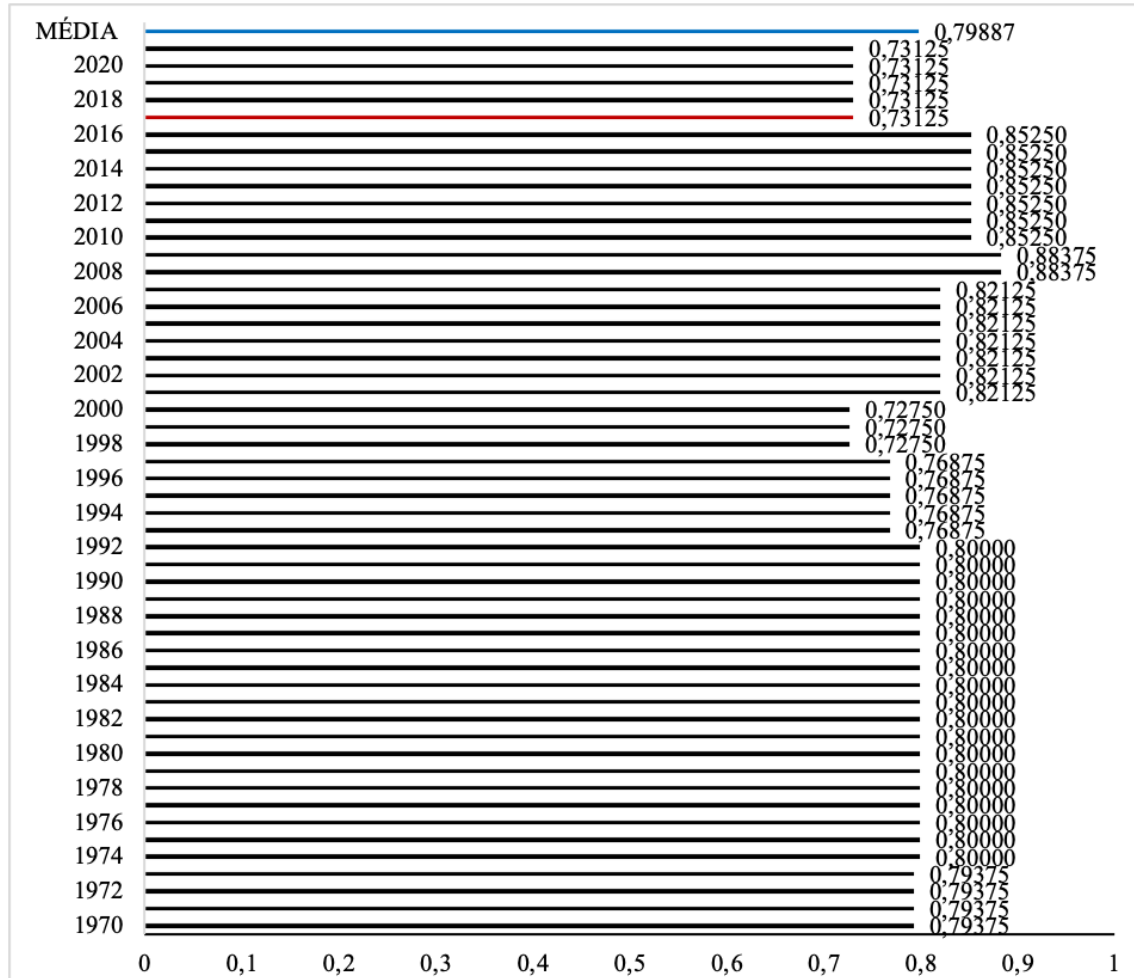
A regulamentação das diferentes formas de emprego historicamente se mostra um grupo de alta regulamentação no Brasil, considerada a escala de 0 a 1 (gráfico 3).

**Gráfico 3** - Novo CBR-LRI Brasil (1970-2021). Grupo A. Diferentes formas de emprego



Fonte: Elaborado pelo Autor (2022).

**Gráfico 4 -** Novo CBR-LRI Brasil (1970-2021). Grupo A. Diferentes formas de emprego.



Fonte: Elaborado pelo Autor (2022).

O índice médio do País para o grupo A é 0,79887 (Gráfico 4). Com a reforma de 2017, o valor chegou a 0,73125, com variação de -0,12125 em relação ao ano anterior. A série histórica apresenta 0,72750 como o menor valor do índice brasileiro e 0,88375 como o maior valor; portanto uma variação máxima de 0,15625. Verificou-se que o novo valor do grupo A (0,73125) é menor que o da média da série (0,79887), e que a variação do novo índice (-0,12125), em relação ao valor anterior à reforma, foi superior a 77% da variação máxima do período total (0,15625). Os dados sugerem que a reforma repercutiu em alta proporção na regulamentação das diferentes formas de emprego.

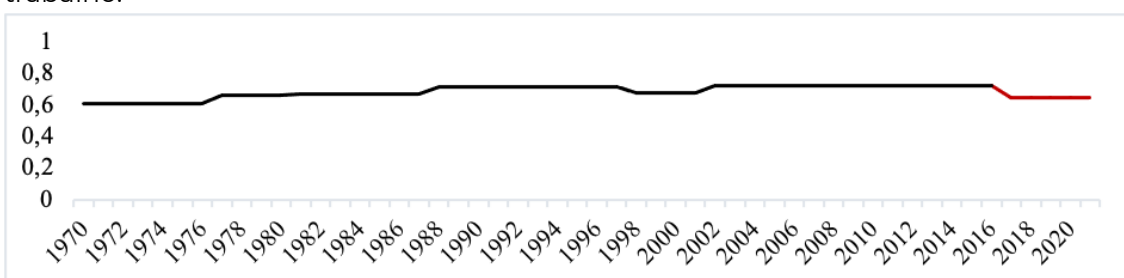
O resultado do novo CBR-LRI para as diferentes formas de emprego se aproxima de Pereira (2020), porque as mudanças reformistas, a exemplo do contrato intermitente e do teletrabalho, se relacionam com novas tecnologias, com a globalização e com uma

modelagem que extrapola os requisitos tradicionais de emprego, e pode estar atrelada a uma perda de direitos trabalhistas.

### 5.3.2 Grupo B. Regulamentação do tempo de trabalho

Os dados da regulamentação do tempo de trabalho indicam que se trata de um grupo de média-alta regulamentação no Brasil, observada a escala de 0 e 1 (gráfico 5).

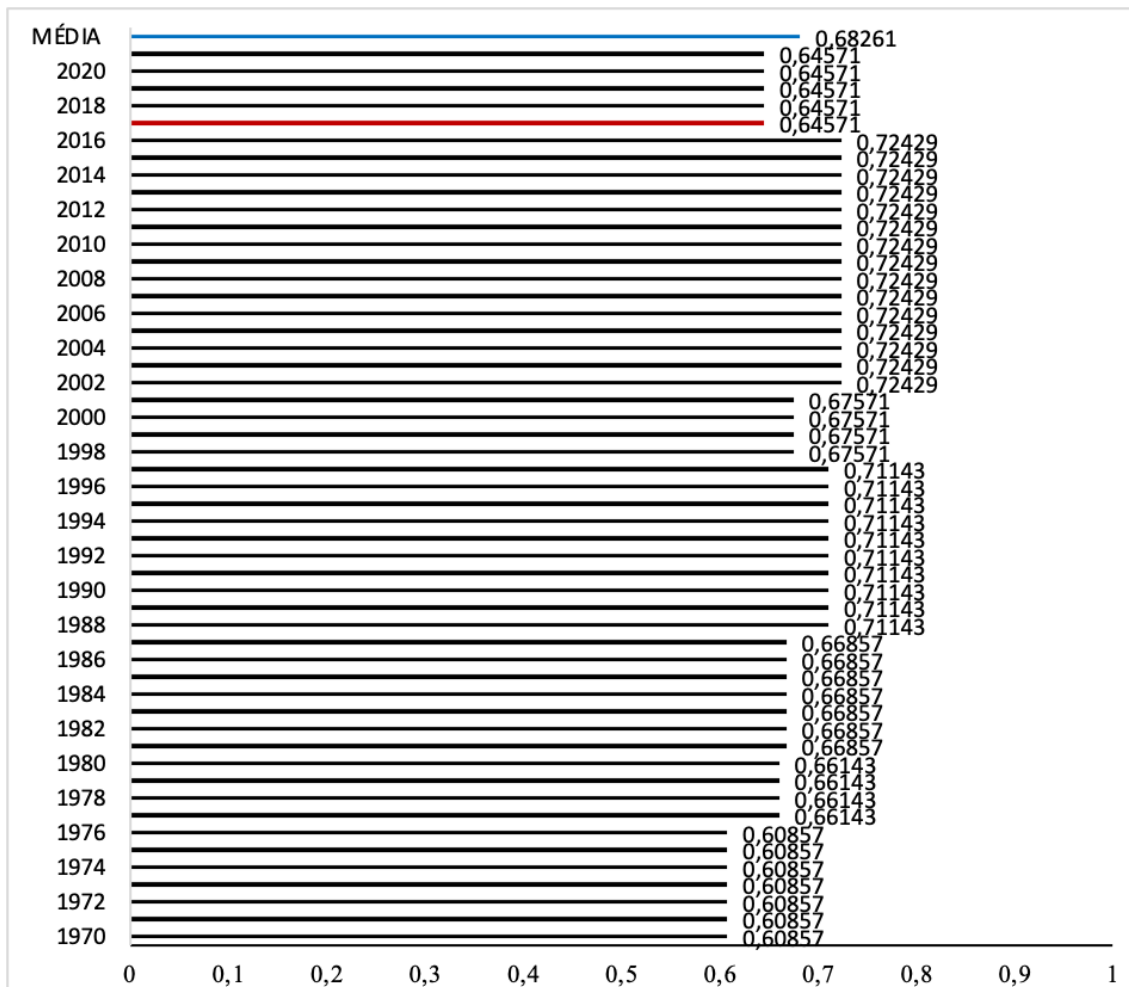
**Gráfico 5** - Novo CBR-LRI Brasil (1970-2021). Grupo B. Regulamentação do tempo de trabalho.



Fonte: Elaborado pelo Autor (2022).

O índice médio do País para o grupo B é 0,68261 (gráfico 6). Após reforma trabalhista, o valor diminuiu para 0,64571, com variação de -0,07858 em relação a 2016. A série histórica apresenta 0,60857 como o menor valor do índice brasileiro e 0,7249 como o maior valor; portanto uma variação máxima de 0,11572. Observou-se que o novo valor do grupo B (0,64571) é menor que a média da série (0,68261), e que a variação do novo valor (-0,07858), em relação ao valor anterior à reforma de 2017, foi aproximadamente 68% da variação máxima do período total (0,11572). Depreende-se que a reforma repercutiu em boa proporção na regulamentação do tempo de trabalho.

**Gráfico 6** - Novo CBR-LRI Brasil (1970-2021). Grupo B. Regulamentação do tempo de trabalho.



Fonte: Elaborado pelo Autor (2022).

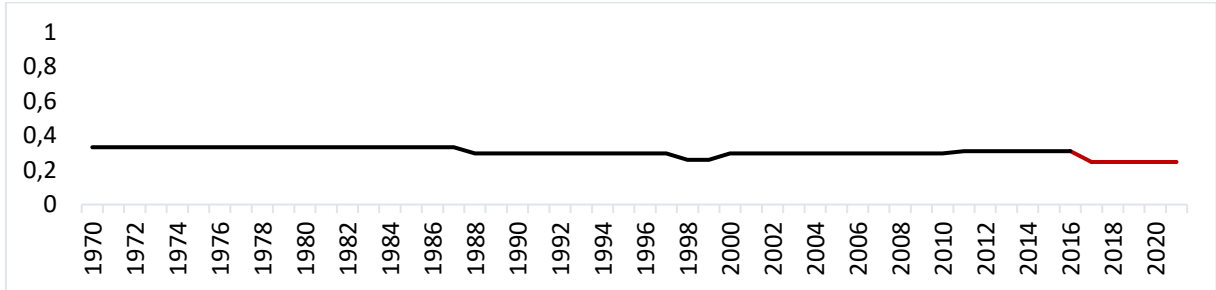
As alterações no tempo de trabalho estão representadas sobretudo pela regulamentação da jornada 12x36 e pela negociação direta de banco de horas entre empregadores e empregados. Essas mudanças reforçam pressupostos da reforma constatados por Martins (2018), tal qual o prestígio da negociação entre as partes e o conceito do trabalhador capaz, com direitos e obrigações.

### 5.3.3 Grupo C. Regulamentação da demissão

Os dados demonstram que a regulamentação da demissão no Brasil é um grupo de baixa regulamentação, observada a escala de 0 e 1 (gráfico 7).

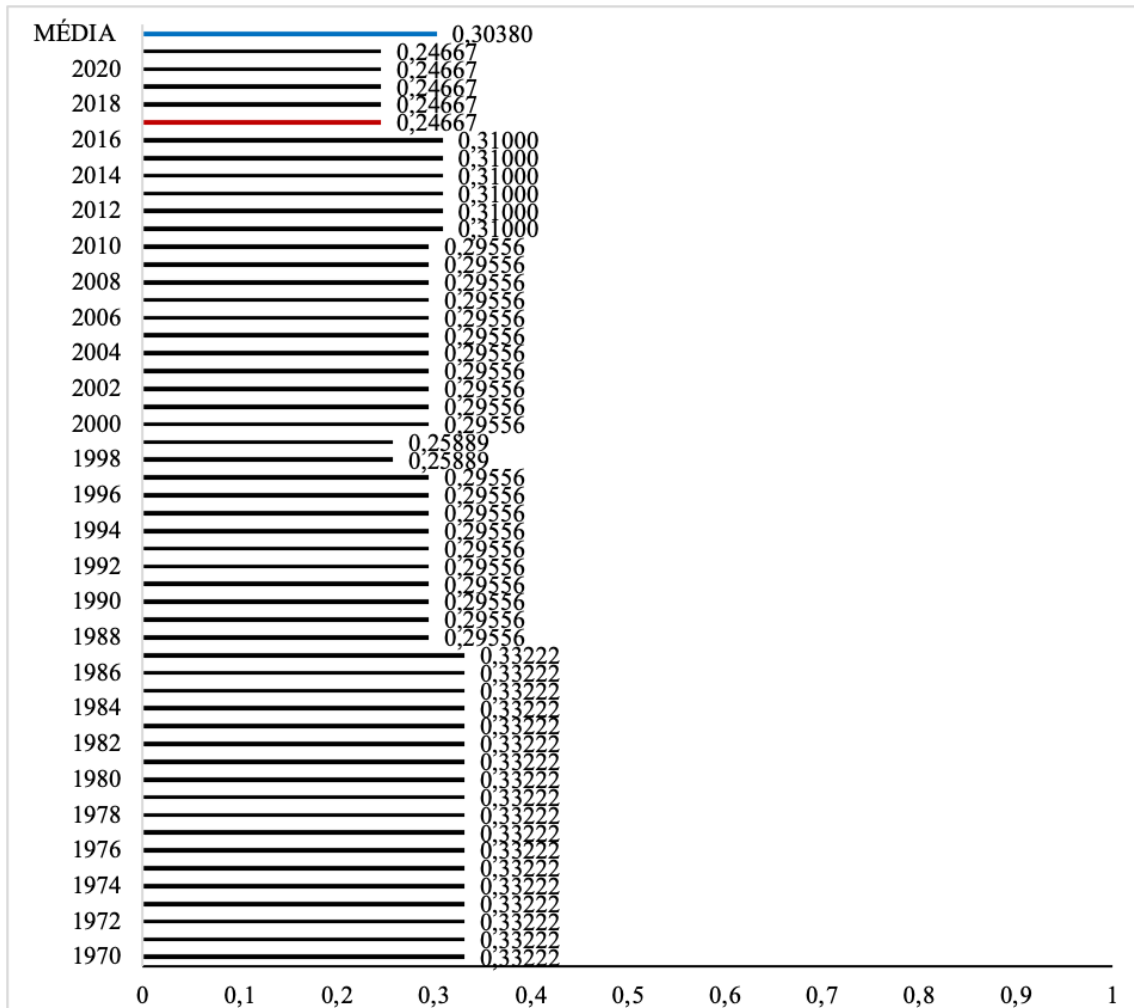


**Gráfico 7** - Novo CBR-LRI Brasil (1970-2021). Grupo C. Regulamentação da demissão.



Fonte: Elaborado pelo Autor (2022).

**Gráfico 8** - Novo CBR-LRI Brasil (1970-2021). Grupo C. Regulamentação da demissão.



Fonte: Elaborado pelo Autor (2022).

O índice médio do País para o grupo C é 0,30380 (gráfico 8). Depois da reforma, o valor diminuiu para 0,24667, com variação de -0,06333 em relação a 2016. A série histórica apresenta 0,24667 como o menor valor do índice brasileiro e 0,33222 como o maior valor (1970-1987); portanto uma variação máxima de 0,08555. Extrai-se dos dados que o novo valor do grupo (0,24667), além de menor que a média da

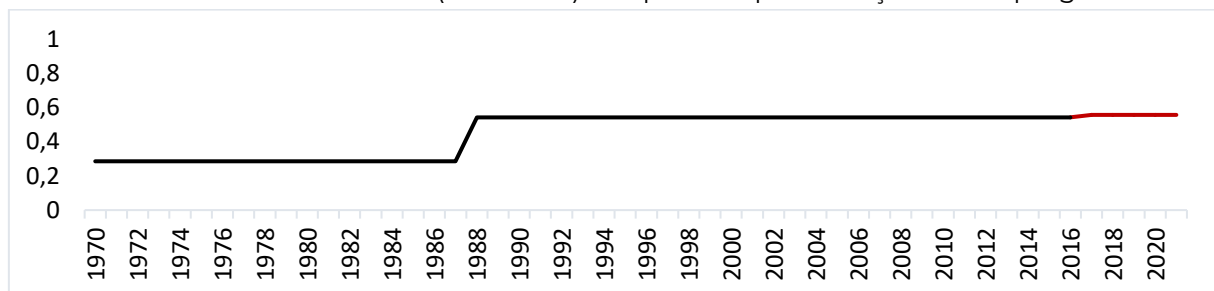
série (0,30380), teve uma variação (-0,06333), em relação ao ano anterior a reforma de 2017, de 74% da variação máxima do período total (0,08555). Os dados sugerem que a reforma repercutiu substancialmente na regulamentação da demissão.

O resultado observado para o grupo coaduna em parte com Leite (2018), na medida em que a eliminação da exigência de assistência em demissões de empregados com mais de 1 ano de serviço pode ser considerada uma proteção ao capital em contraponto a proteção ao trabalhador.

### 5.3.4 Grupo D. Representação do empregado

A regulamentação da representação do empregado era baixa até 1988, quando começou a apresentar um valor intermediário, considerada a escala de 0 e 1 (gráfico 9).

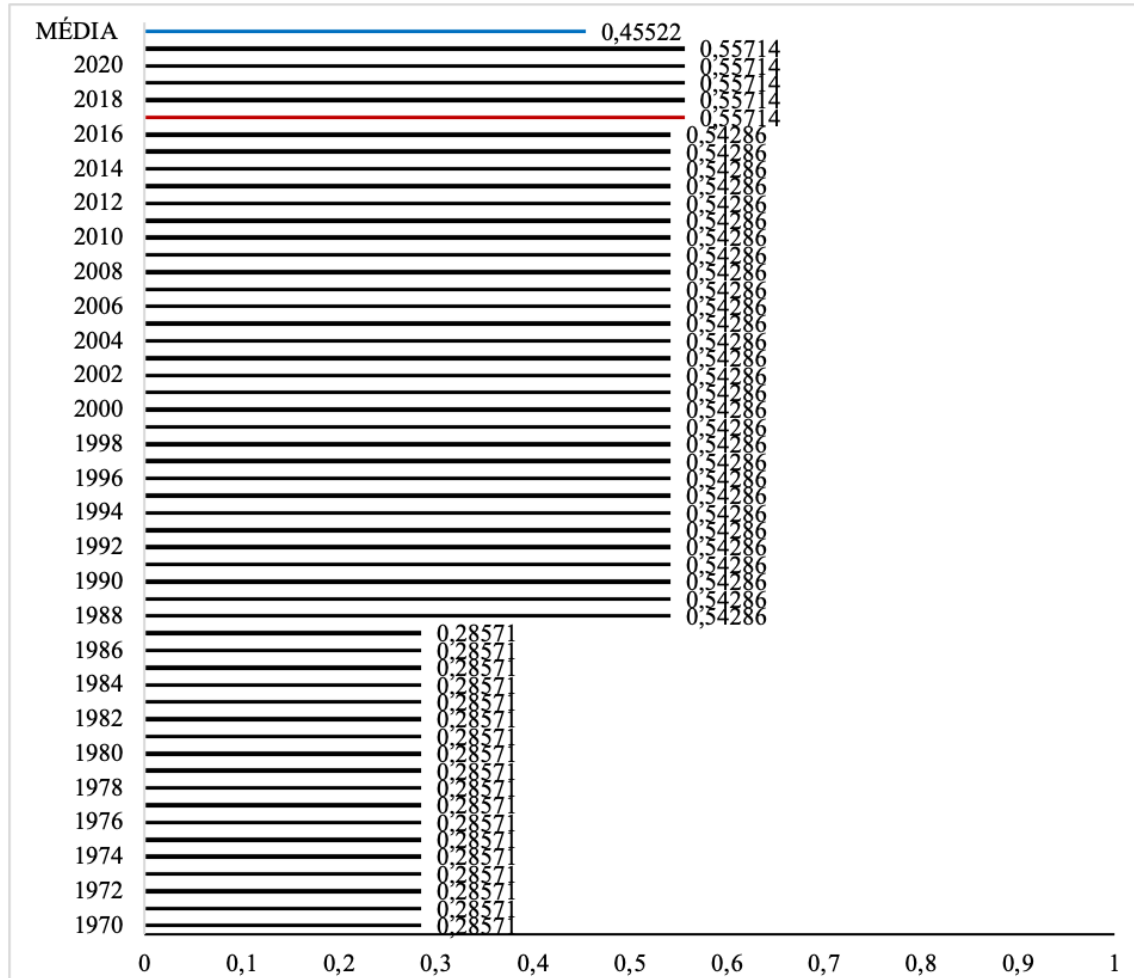
**Gráfico 9** - Novo CBR-LRI Brasil (1970-2021). Grupo D. Representação do empregado.



Fonte: Elaborado pelo Autor (2022).

O índice médio do País para o grupo D é 0,45522 (gráfico 10). Após a reforma trabalhista, o valor aumentou para 0,55714, com variação de +0,01428 em relação a 2016. A série histórica apresenta 0,28571 como o menor valor do índice brasileiro e 0,55714 como o maior valor; portanto uma variação máxima de 0,27143. Observou-se que o novo valor do grupo D (0,55714) é maior que a média da série (0,45522), e que a sua variação (+0,01428), em relação ao valor anterior a reforma, foi aproximadamente de 5% da variação máxima do período total (0,27143). A reforma de 2017 ampliou a regulamentação do grupo, mas modificou em baixa proporção o nível de regulamentação da representação do empregado no Brasil.

**Gráfico 10** - Novo CBR-LRI Brasil (1970-2021). Grupo D. Representação do empregado.



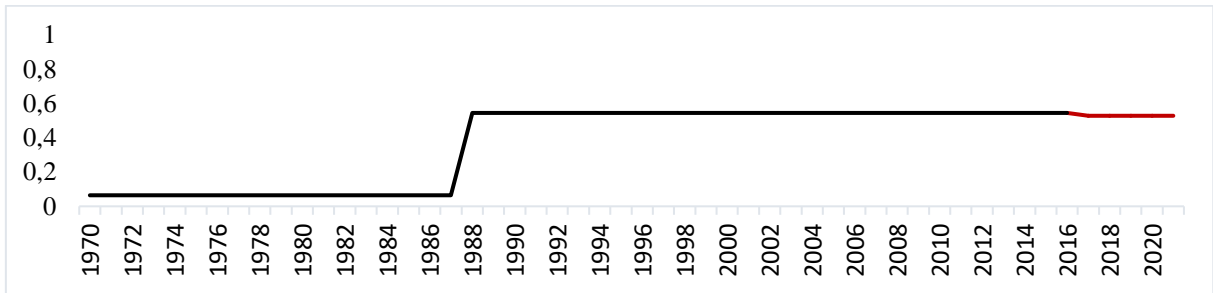
Fonte: Elaborado pelo Autor (2022).

A ampliação do índice do grupo resultou especialmente da valorização da negociação coletiva e da criação da comissão de trabalhadores em firmas com mais de 200 empregados. Por outro lado, verificou-se a extinção da contribuição sindical obrigatória e a tipificação do empregado hipersuficiente. Com efeito, esses dados são insuficientes para corroborarem a sustentação de Botero et al. (2004) de que uma maior densidade sindical está associada a uma maior proteção ao trabalhador. Entretanto, a mudança no valor, ainda que pequena, se aproxima de Campos e Nugent (2012) em razão da observação de uma variação dentro do grupo da representação do empregado, mas com prevalência da regulamentação protetiva.

### 5.3.5 Grupo E. Greve

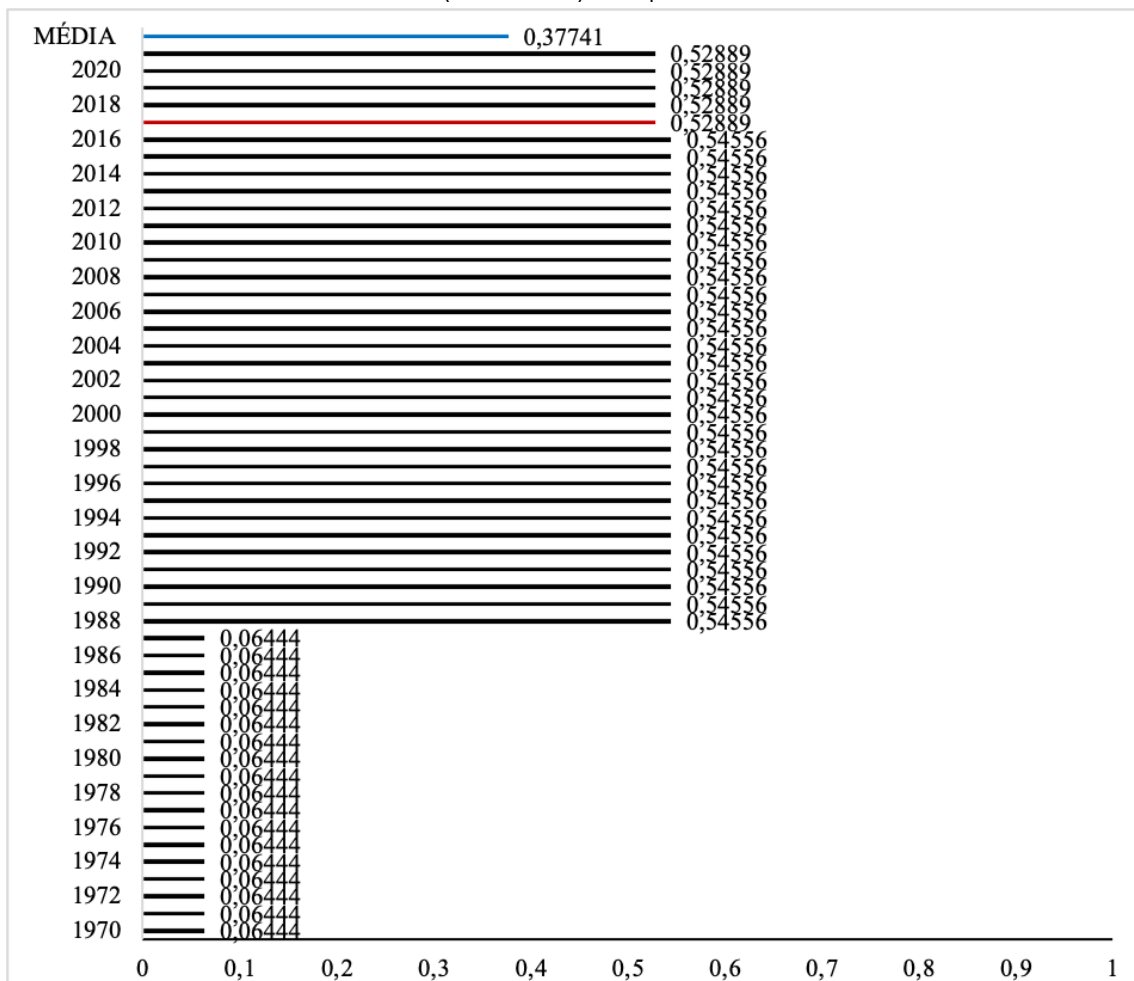
A regulamentação da greve também era baixa até 1988, ano em que começou a apresentar um valor intermediário, considerada a escala de 0 e 1 (gráfico 11).

**Gráfico 11** - Novo CBR-LRI Brasil (1970-2021). Grupo E. Greve.



Fonte: Elaborado pelo Autor (2022).

**Gráfico 12** - Novo CBR-LRI Brasil (1970-2021). Grupo E. Greve.



Fonte: Elaborado pelo Autor (2022).

O índice médio do Brasil para o grupo E é 0,37741 (gráfico 12). Com a reforma trabalhista, o valor diminuiu para 0,52889, com variação de -0,01667 em relação a 2016. A série histórica apresenta 0,06444 como o menor valor do índice brasileiro e 0,54556 como o maior valor; portanto uma variação máxima de 0,48112. Verificou-se que o novo valor do grupo E (0,52889) é maior que a média da série (0,37741), e que a sua variação (-0,01667), em relação ao valor anterior a 2017, foi cerca de 3% da variação máxima do período total (0,48112). A reforma de 2017 diminuiu a regulamentação do grupo, mas alterou em pequena proporção o nível da regulação da greve no País.

A diminuição do valor do grupo ocorreu devido a valorização da conciliação antes da deflagração da paralisação das atividades pelos trabalhadores, mas não mudou em substância a regulamentação da greve no Brasil. O resultado coaduna a visão de Yeung (2017), porque não expressou o elevado otimismo dos defensores da reforma trabalhista tampouco a demasiada preocupação dos contrários a reforma, a exemplo dos sindicalistas.

## **5.4 CLASSIFICAÇÃO COMPARATIVA DO NOVO ÍNDICE DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DO BRASIL**

De acordo com os valores do CBR-LRI publicados por Adams, Bishop e Deakins (2017) até 2013, o Brasil estava na posição 74 entre os 117 países do índice, se considerada a ordem crescente, ou seja, da menor para a maior regulamentação do trabalho. Na ordem decrescente, isto é, da maior para a menor regulamentação, o Brasil se posicionava em 44. Considerando a revisão até 2013, o país se deslocou para a colocação 90, na ordem crescente. No sentido inverso, o Brasil se colocou em 27. Finalmente, em uma simulação que compara o novo CBR-LRI para o Brasil (1970-2021) com os valores dos outros 116 países até 2013, o Brasil se coloca em 68, se considerada a ordem crescente de regulamentação do trabalho e, na ordem decrescente, o país aparece na posição 49 (tabela 8).

**Tabela 8 – Classificações do CBR-LRI para o Brasil. CBR-LRI. Revisão (2013).  
Revisão e atualização (2021).**

<b>CBR-LRI. Brasil</b>	<b>Posição no CBR-LRI (2013)</b>	<b>Posição com a revisão autor (2013)</b>	<b>Posição com a revisão e atualização autor (2021)</b>
Crescente de regulamentação	74	90	68
Decrescente de regulamentação	44	27	49

Fonte: Elaborado pelo Autor (2022).

Apesar da simulação adotar valores de anos diferentes, a diminuição de -0,0535 no nível da regulamentação do país sugere que a reforma trabalhista pode ter produzido uma mudança capaz de modificar 22 posições do Brasil.

Ainda, verificou-se que o índice médio dos 116 países do CBR-LRI é 0,50387. Dessa forma, o novo índice do Brasil (0,53125) segue acima da média do conjunto de países.

Alinhando-se com Adams, Bishop e Deakin (2017), ressalta-se que o novo CBR-LRI e o resultado da simulação não revelam se o ambiente regulatório brasileiro está melhor ou pior do que antes da reforma trabalhista, pois o índice isoladamente não tem a capacidade de apresentar essa resposta. Não obstante, os dados sugerem que a reforma de 2017 conduziu a regulamentação do País na direção da flexibilização das relações trabalhistas. Esse resultado vai ao encontro de Adams et al. (2017), pois o novo índice é um instrumento de revelação normativa, que pode ser utilizado em análises empíricas e interpretativas para uma melhor compreensão da regulamentação do trabalho.



6

## 6

## CONCLUSÃO

A pesquisa atualizou e apresentou o novo CBR-LRI para o Brasil. O atual valor 0,53125 evidenciou uma redução de -0,01575 no índice de regulamentação do trabalho do país. Essa variação decorreu da reforma trabalhista de 2017, a qual modificou o conjunto regulatório relacionado as diferentes formas de emprego, ao tempo de trabalho, a demissão, a representação do empregado e a greve. Foi apresentada a nova serie histórica até 2021 do índice para o Brasil. Verificou-se que o conceito de reforma trabalhista está alinhado ao resultado de diminuição do índice brasileiro. Observou-se ainda uma significativa diferença regulatória entre o período militar e o período pós-Constituição de 1988, sugerindo que a redemocratização foi mais impactante na regulamentação do trabalho do que o tipo predominante de poder político que governou o País no período democrático. Viu-se também que os dados sugerem que a reforma trabalhista direcionou a regulamentação brasileira para flexibilização das relações trabalhistas, com a valorização da negociação entre as partes e a adoção de novas formas de trabalho e tecnologias globais.

Analisou-se a composição do índice brasileiro ao longo do tempo e o peso da reforma de 2017 sobre os grupos de variáveis do novo CBR-LRI para o Brasil, concluindo que a reforma trabalhista diminuiu, em alta proporção, a regulamentação das diferentes formas de emprego, do tempo de trabalho e da demissão e, em pequena medida, aumentou a regulamentação da representação do emprego e diminuiu a da greve. Os resultados indicam que a reforma observou características atuais das relações trabalhistas que não se associam a pressupostos tradicionais do direito do trabalho, como o contrato intermitente e o conceito de empregado hipersuficiente. Os dados demonstraram uma oscilação natural da regulamentação ao longo do tempo, com uma certa prevalência protetiva ao trabalhador depois de 1988.

A nova regulamentação do trabalho do Brasil, pós-reforma trabalhista de 2017, não significa isoladamente um mercado de trabalho mais dinâmico ou com menos oportunidades de emprego, tampouco um ambiente regulatório de baixa proteção ou que privilegia o capital. O novo CBR-LRI para o País, por si só, não é capaz de responder essas questões. O índice apresentado deve servir de



ferramenta complementar em análises acerca de variáveis e contextos específicos, que estudem o caso concreto combinando métodos quantitativos e qualitativos, a fim de identificar os níveis ideais de regulamentação do trabalho a serem adotados pelo Brasil.



# REFERÊNCIAS

# REFERÊNCIAS

## REFERÊNCIAS

ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. CBR **Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)**. Cambridge: Centre for Business Research, 2017.

ADAMS, Z.; BISHOP, L; and DEAKIN, S. CBR **Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)**. Cambridge: Centre for Business Research, 2016.

ADAMS, Z. et al. **The CBR-LRI Dataset: Methods, Properties and Potential of Leximetric Coding of Labour Laws**. International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 2017. Zoe Adams, Parisa Bastani, Louise Bishop, Simon Deakin. <https://doi.org/10.17863/CAM.8220>.

BARROS, R. P.; CAMARGO, J. M.; CORSEUIL, C. H.; FOGUEL, M.; PORTELLA, A. **Grupo de Altos Estudos do Trabalho (GAET). Relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos**. Ministério do Trabalho e Previdência. Novembro, 2021.

BETCHERMAN, G. **Labor Market Regulations: What do we know about their Impacts in Developing Countries?** The World Bank Research Observer, vol. 30, n. 1. Fevereiro de 2015.

BORJAS, G. J. **Economia do trabalho**. George J. Borjas; tradução: R. Brian Taylor; revisão técnica: Giacomo Balbinotto Netto. – 5. ed. – Porto Alegre: AMGH, 2012.

BOTERO, J. C.; DJANKOV, S.; LA PORTA, R.; LOPEZ-DE-SILANES, F.; SHLEIFER, A. **The Regulation of Labor**. The Quarterly Journal of Economics, Volume 119, Issue 4, November 2004, Pages 1339–1382, <https://doi.org/10.1162/0033553042476215>.

BRASIL. **Biblioteca Presidência da República. Galeria dos ex-presidentes**. Disponível em: <http://www.biblioteca.presidencia.gov.br/presidencia/ex-presidentes>>. Acesso em: 25 jun. 2022.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/decreto/D9579.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9579.htm)>. Acesso em: 30 jun. 2022.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021**. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-10.854-de-10-de-novembro-de-2021-359085615>>. Acesso em: 30 jun. 2022.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei nº 5.442, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 13 jan. 2022.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **MI 712 / PA – Pará. Mandado de Injunção**. Relator(a): Min. Eros Grau. Julgamento: 25/10/2007. Publicação: 31/10/2008. Órgão julgador: Tribunal Pleno. Disponível em: <<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur2462/false>>. Acesso em: 04 jun. 2022.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **ARE 1320630 / DF – Distrito Federal**. Recurso Extraordinário com agravo. Relator: Min. GILMAR MENDES. Julgamento: 25/06/2021. Publicação: 29/06/2021. Disponível em <<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho1214524/false>>. Acesso em: 04 jun. 2022.

\_\_\_\_\_. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Desemprego**. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>>. Acesso em: 27 mai. 2022.

\_\_\_\_\_. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **PNAD Contínua - Divulgação: maio de 2022 Trimestre móvel: jan-fev-mar/2022**. Disponível em: <<https://bityli.com/DEQZiQ>>. Acesso em: 27 mai. 2022.

\_\_\_\_\_. **Instrução Normativa nº 146, de 25 de julho de 2018**. Disponível em: <[https://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/34730621/do1-2018-07-31-instrucao-normativa-n-146-de-25-de-julho-de-2018-34730599](https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/34730621/do1-2018-07-31-instrucao-normativa-n-146-de-25-de-julho-de-2018-34730599)>. Acesso em: 30 jun. 2022.

\_\_\_\_\_. Justiça do Trabalho. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo nº TST-EI-DCG-1000418-66.2018.5.00.0000. Acórdão (SDC). Embargos infringentes. Abusividade da greve. Natureza política do movimento paredista. Não provido**. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/>>. Acesso em: 04 jun. 2022.

\_\_\_\_\_. Justiça do Trabalho. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas da Jurisprudência Uniforme do Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 04 jun. 2022.

\_\_\_\_\_. Justiça do Trabalho. Tribunal Superior do Trabalho. **Notícias do TST**. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/-/tst-considera-abusiva-greve-contra-a-privatizacao-da-eletobras>>. Acesso em: 04 jun. 2022.

\_\_\_\_\_. **Lei Complementar nº 146, de 25 de junho de 2014**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp146.htm)>. Acesso em: 30 jun. 2022.

\_\_\_\_\_. **Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm)>. Acesso em: 30 jun. 2022.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm)>. Acesso em 30 jun. 2022.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 6.082, de 30 de junho de 1980**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6802.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6802.htm)>. Acesso em: 30 jun. 2022.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7783.HTM](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.HTM)>. Acesso em: 30 jun. 2022.

\_\_\_\_\_. **Lei 8.036, de 11 de maio de 1990**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8036consol.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm)>. Acesso em 30 jun. 2022.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 9.093, de 12 de setembro de 1995**. Disponível: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9093.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9093.htm)>. Acesso em: 30 jun. 2022.

\_\_\_\_\_. **Lei 10.067, de 19 de dezembro de 2002**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10607.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10607.htm)>. Acesso em 30 jun. 2022.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm)>. Acesso em: 30 jun. 2022.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12506.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12506.htm)>. Acesso em: 30 jun. 2022.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.103, de 2 de março de 2015.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13103.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13103.htm)>. Acesso em: 30 jun. 2022.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.352, de 27 de outubro de 2016.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2016/lei/l13352.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13352.htm)>. Acesso em: 30 jun. 2022.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm)>. Acesso em: 08 ago. 2021.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 08 ago. 2021.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.509, de 22 de novembro de 2017.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13509.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13509.htm)>. Acesso em: 30 jun. 2022.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.877, de 27 de setembro de 2019.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/lei/l13877.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/l13877.htm)>. Acesso em: 30 jun. 2022.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 14.206, de 27 de setembro de 2021.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2021/Lei/L14206.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Lei/L14206.htm)>. Acesso em: 30 jun. 2022.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Previdência. **Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED). Painel de informações do novo CAGED.** Disponível em: <[encr.pw/ALtYv](http://encr.pw/ALtYv)>. Acesso em: 13 jan. 2022.

\_\_\_\_\_. **Portaria MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021.** Disponível em: <<https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-359094139>>. Acesso em 30 jun. 2022.

BRANCACCIO, E.; CRISTOFARO, F.; GIAMMETTI, R. **No consensus in the imf-oecd 'consensus': a meta-analysis on the employment impact of labour deregulations.** Quaderno di ricerca n. 445. Julho, 2020. ISSN: 2279-9575. DOI: 10.13140/RG.2.2.12918.42568.

CAMPOS, N. F.; NUGENT, J. B. **The Dynamics of the Regulation of Labor in Developing and Developed Countries since 1960**. IZA Discussion Paper N°. 6881. September 2012.

DEAKIN, S. **The use of quantitative methods in labour law research: an assessment and reformulation**. Working Paper n° 495. Cambridge: Centre for Business Research, 2018.

DEAKIN, S.; LELE, P.; SIEMS, M. CBR **Labour Regulation Index for the UK, the US, Germany, France, and India**. Cambridge: Centre for Business Research, Dezembro, 2007.

DEAKIN, S.; LELE, P.; SIEMS, M. **The evolution of labour law: Calibrating and comparing regulatory regimes**. International Labour Review. Copyright International Labour Organization, 2007.

FENWICK, C.; MARTINSSON, S.; PIGNATTI, C.; RUSCONI, G. **Labour Regulation and Employment Patterns**. World Employment and Social Outlook. Geneva: OIT, 2015.

HECKMAN, J.; PAGÉS, C. **The Cost of Job Security Regulation: Evidence from Latin American Labor Markets**. *Economía* 2, 109-154. 2000.

LEITE, C. H. B. **Curso de direito do trabalho**. Carlos Henrique Bezerra Leite. 10. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MACHADO, C. **Direito e Economia do trabalho**. Coordenadores.: Armando Castelar Pinheiro, Antônio Maristrello Porto, Regina Pinheiro Sampaio; Cecília Machado... [et al.]. – Rio de Janeiro: FGV Editora, 2020.

MARTINS, S. P. **Reforma trabalhista: comentários às alterações das Leis n. 13.467/2017, 13.545/2017 e da Medida Provisória n. 808/2017** / Sergio Pinto Martins. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

NAHAS, T. **O novo direito do trabalho: institutos fundamentais – impactos da reforma** / Tereza Nahas. –São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). **OCED Employment Outlook. Employment Protection Regulation and Labour Market Performance. Chapter 2**. OCDE, 2004. ISBN 92-64-10812-2. Disponível em: <

<https://www.oecd.org/employment/emp/34846856.pdf> > Acesso em: 13 jan. 2022.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). **Employment protection legislation: summary indicators in the area of terminating regular contracts (individual dismissals)**. International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch (INWORK). Geneva: ILO, 2015. Disponível em: < <https://bitly.com/wUYjc> >. Acesso em: 13 jan. 2022.

OTTONI, B.; BARREIRA, T. **Projetando o impacto da Reforma Trabalhista Brasileira. Economic Analysis of Law Review**. EALR, V. 12, no 1, p. 79-101, jan-abr, 2021. Disponível em: <<https://portalrevistas.ucb.br/index.php/EALR/issue/view/647>>. Acesso em: 26 jul. 2022.

PINHEIRO, A. C.; PORTO, A. M.; SAMPAIO, P. R. P. **Direito e Economia do trabalho**. Coordenadores.: Armando Castelar Pinheiro, Antônio Maristrello Porto, Regina Pinheiro Sampaio; Cecília Machado... [et al.]. – Rio de Janeiro: FGV Editora, 2020.

PEREIRA, D. Q. **Direito e Economia do trabalho**. Coordenadores.: Armando Castelar Pinheiro, Antônio Maristrello Porto, Regina Pinheiro Sampaio; Cecília Machado... [et al.]. – Rio de Janeiro: FGV Editora, 2020.

SAMPAIO, R. **Direito e Economia do trabalho**. Coordenadores.: Armando Castelar Pinheiro, Antônio Maristrello Porto, Regina Pinheiro Sampaio; Cecília Machado... [et al.]. – Rio de Janeiro: FGV Editora, 2020.

SILVA, S. P. **A estratégia argumentativa da reforma trabalhista no brasil à luz de dados internacionais**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea). Mercado de trabalho: conjuntura e análise: n. 64, abr. 2018, pp. 99-110.

TEIXEIRA, M. O. **Os efeitos econômicos da Reforma Trabalhista. Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade /** Organizadores: José Dari Krein, Roberto Vêras de Oliveira, Vitor Araújo Filgueiras. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019, pp. 53-80.

TROVÃO, C. J. B. M.; ARAÚJO, J. B. de. **Reformas trabalhistas, flexibilização e novas formas de contratação: impactos sobre o mercado de trabalho no Brasil de 2012 a 2019**. RBEST Revista Brasileira de Economia Social e do Trabalho, Campinas, SP, v. 2, n. 00, p. e020009, 2020. DOI: 10.20396/rbest.v2i00.13304. Disponível em:



<<https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/rbest/article/view/13304>>. Acesso em: 29 maio. 2022.

Universidade de Cambridge. **Centre for Business Research, Datasets, Further Works.** Disponível em: <https://www.cbr.cam.ac.uk/datasets/further-works/#item2>. Acesso em: 16 jan. 2022.

VASCONCELLOS, M. A. S; GARCIA, M. E. **Fundamentos de economia.** – 6. ed. – São Paulo: Saraiva, 2019.

VELOSO, F. **Direito e Economia do trabalho.** Coordenadores.: Armando Castelar Pinheiro, Antônio Maristrello Porto, Regina Pinheiro Sampaio; Cecília Machado... [et al.]. – Rio de Janeiro: FGV Editora, 2020.

World Bank and Oxford University Press. **Doing business in 2004 Understanding Regulation.** A copublication of the World Bank, the International Finance Corporation, and Oxford University Press. Disponível em: <<https://www.doingbusiness.org/en/reports/global-reports/doing-business-2004>>. Acesso em: 22 ago. 2021.

YEUNG, L. L. **Análise econômica do direito do trabalho e da reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017).** Revista Estudos Institucionais, Vol. 3, 2, 2017, pp. 891-921.



# APÊNDICES

# APÊNDICES

## ANEXO A – Ordenamento Adams, Bishop e Deakins. CBR-LRI (1970-2013)

Menor regulamentação	País	CBR-LRI	Maior regulamentação	País	CBR-LRI
1	ESTADOS UNIDOS	0,15	1	MONTENEGRO	0,9
2	NIGÉRIA	0,24	2	FRANÇA	0,8
3	AUSTRÁLIA	0,27	3	HOLANDA	0,7
4	NOVA ZELÂNDIA	0,28	4	PORTUGAL	0,7
5	ARÁBIA SAUDITA	0,29	5	ESLOVÊNIA	0,7
6	MIANMAR	0,3	6	CROÁCIA	0,7
7	SUDÃO	0,31	7	BULGÁRIA	0,7
8	CATAR	0,32	8	ITÁLIA	0,7
9	MALÁSIA	0,34	9	LITUÂNIA	0,7
10	IRÃ	0,34	10	BÉLGICA	0,7
11	ZÂMBIA	0,34	11	VENEZUELA	0,7
12	AFEGANISTÃO	0,35	12	FINLÂNDIA	0,6
12	CANADÁ	0,35	13	EQUADOR	0,6
14	TANZÂNIA	0,35	14	ESPANHA	0,6
15	ZIMBÁBUE	0,36	15	NORUEGA	0,6
16	CUBA	0,36	16	POLÔNIA	0,6
17	EMIRADOS ÁRABES	0,36	17	AZERBAIJÃO	0,6
18	GEÓRGIA	0,37	18	ANGOLA	0,6
18	MONGÓLIA	0,37	19	SÉRVIA	0,6
20	LESOTO	0,38	20	CORÉIA	0,6
21	TAILÂNDIA	0,39	21	LETÔNIA	0,6
22	REINO UNIDO	0,4	22	SUÉCIA	0,6
23	CINGAPURA	0,4	23	ARGÉLIA	0,6
24	QUÊNIA	0,41	24	ALEMANHA	0,6
25	BOTSUANA	0,41	25	LUXEMBURGO	0,6
26	SUIÇA	0,42	26	MÉXICO	0,6
27	COSTA RICA	0,42	27	SENEGAL	0,6
28	UGANDA	0,42	28	ARGENTINA	0,6
29	SÍRIA	0,42	28	ESLOVÁQUIA	0,6
30	REPÚBLICA DOMINICANA	0,43	30	PERU	0,6
31	JAPÃO	0,43	31	MARROCOS	0,6
32	IÉMEN	0,44	32	URUGUAI	0,6
33	BANGLADESH	0,44	33	BOLÍVIA	0,6
34	GANÁ	0,45	34	UCRÂNIA	0,6

35	DINAMARCA	0,45	35	RÚSSIA	0,6
36	TAIWAN	0,45	36	TUNÍSIA	0,6
37	JORDÂNIA	0,46	37	REPÚBLICA DO CONGO	0,6
38	NAMÍBIA	0,47	38	ROMÊNIA	0,6
39	SRI LANKA	0,47	39	INDONÉSIA	0,6
40	CHILE	0,47	40	MOLDÁVIA	0,6
41	IRLANDA	0,47	41	REPÚBLICA TCHECA	0,6
42	ISRAEL	0,47	42	CHIPRE	0,5
43	CAMARÕES	0,48	43	HUNGRIA	0,5
44	EGITO	0,48	<b>44</b>	<b>BRASIL</b>	<b>1</b>
45	COLÔMBIA	0,48	45	ÁFRICA DO SUL	0,5
46	FILIPINAS	0,48	46	ÁUSTRIA	0,5
47	HONDURAS	0,48	47	TURQUIA	0,5
47	MALI	0,48	48	CAMBOJA	0,5
49	ETIÓPIA	0,49	49	MALTA	0,5
50	ISLÂNDIA	0,49	50	BIELORRÚSIA	0,5
51	SANTA LÚCIA	0,49	51	GABÃO	0,5
52	NICARÁGUA	0,49	52	ARMÊNIA	0,5
53	VIETNÃ	0,49	52	GRÉCIA	0,5
53	MACEDÔNIA	0,49	54	PAQUISTÃO	0,5
55	COSTA DO MARFIM	0,49	55	ESTÔNIA	0,5
56	CAZAQUISTÃO	0,49	56	ÍNDIA	0,5
57	QUIRGUISTÃO	0,5	57	PARAGUAI	0,5
58	PANAMÁ	0,5	58	CHINA	0,5
59	RUANDA	0,5	59	RUANDA	0,5
60	CHINA	0,5	60	PANAMÁ	0,5
61	PARAGUAI	0,5	61	QUIRGUISTÃO	0,5
62	ÍNDIA	0,51	62	CAZAQUISTÃO	0,5
63	ESTÔNIA	0,53	63	COSTA DO MARFIM	0,5
64	PAQUISTÃO	0,53	64	MACEDÔNIA	0,5
65	ARMÊNIA	0,53	64	VIETNÃ	0,5
65	GRÉCIA	0,53	66	NICARÁGUA	0,5
67	GABÃO	0,53	67	SANTA LÚCIA	0,5
68	BIELORRÚSIA	0,53	68	ISLÂNDIA	0,5
69	MALTA	0,53	69	ETIÓPIA	0,5
70	CAMBOJA	0,54	70	MALI	0,5
71	TURQUIA	0,54	70	HONDURAS	0,5
72	ÁUSTRIA	0,54	72	FILIPINAS	0,5
73	ÁFRICA DO SUL	0,54	73	COLÔMBIA	0,5
<b>74</b>	<b>BRASIL</b>	<b>0,55</b>	74	EGITO	0,5
75	HUNGRIA	0,55	75	CAMARÕES	0,5
76	CHIPRE	0,55	76	ISRAEL	0,5

77	REPÚBLICA TCHECA	0,55	77	IRLANDA	0,5
78	MOLDÁVIA	0,56	78	CHILE	0,5
79	INDONÉSIA	0,56	79	SRI LANKA	0,5
80	ROMÊNIA	0,56	80	NAMÍBIA	0,5
81	REPÚBLICA DO CONGO	0,56	81	JORDÂNIA	0,5
82	TUNÍSIA	0,57	82	TAIWAN	0,5
83	RÚSSIA	0,57	83	DINAMARCA	0,5
84	UCRÂNIA	0,58	84	GANA	0,5
85	BOLÍVIA	0,58	85	BANGLADESH	0,4
86	URUGUAI	0,58	86	IÉMEN	0,4
87	MARROCOS	0,58	87	JAPÃO	0,4
88	PERU	0,58	88	REPÚBLICA DOMINICANA	0,4
89	ARGENTINA	0,58	89	SÍRIA	0,4
89	ESLOVÁQUIA	0,58	90	UGANDA	0,4
91	SENEGAL	0,58	91	COSTA RICA	0,4
92	MÉXICO	0,59	92	SUIÇA	0,4
93	LUXEMBURGO	0,59	93	BOTSUANA	0,4
94	ALEMANHA	0,6	94	QUÊNIA	0,4
95	ARGÉLIA	0,61	95	CINGAPURA	0,4
96	SUÉCIA	0,61	96	REINO UNIDO	0,4
97	LETÔNIA	0,61	97	TAILÂNDIA	0,4
98	CORÉIA	0,61	98	LESOTO	0,4
99	SÉRVIA	0,62	99	GEÓRGIA	0,4
100	ANGOLA	0,62	99	MONGÓLIA	0,4
101	AZERBAIJÃO	0,62	101	EMIRADOS ÁRABES	0,4
102	POLÔNIA	0,63	102	CUBA	0,4
103	NORUEGA	0,63	103	ZIMBÁBUE	0,4
104	ESPANHA	0,63	104	TANZÂNIA	0,4
105	EQUADOR	0,64	105	AFEGANISTÃO	0,4
106	FINLÂNDIA	0,65	105	CANADÁ	0,4
107	VENEZUELA	0,66	107	ZÂMBIA	0,3
108	BÉLGICA	0,66	108	IRÃ	0,3
109	LITUÂNIA	0,67	109	MALÁSIA	0,3
110	ITÁLIA	0,67	110	CATAR	0,3
111	BULGÁRIA	0,69	111	SUDÃO	0,3
112	CROÁCIA	0,69	112	MIANMAR	0,3
113	ESLOVÊNIA	0,69	113	ARÁBIA SAUDITA	0,3
114	PORTUGAL	0,7	114	NOVA ZELÂNDIA	0,3
115	HOLANDA	0,71	115	AUSTRÁLIA	0,3
116	FRANÇA	0,79	116	NIGÉRIA	0,2
117	MONTENEGRO	0,89	117	ESTADOS UNIDOS	0,1

## APÊNDICE A – Ordenamento CBR-LRI (1970-2013) revisado para o Brasil

Menor regulam entação	País	CBR-LRI e revisão Brasil	Maior regulam entação	País	CBR- LRI e revisão Brasil
1	ESTADOS UNIDOS	0,145	1	MONTENEGRO	0,8873
2	NIGÉRIA	0,239	2	FRANÇA	0,7945
3	AUSTRÁLIA	0,268	3	HOLANDA	0,7058
4	NOVA ZELÂNDIA	0,276	4	PORTUGAL	0,7038
5	ARÁBIA SAUDITA	0,29	5	ESLOVÊNIA	0,6933
6	MIANMAR	0,297	6	CROÁCIA	0,6905
7	SUDÃO	0,312	7	BULGÁRIA	0,6903
8	CATAR	0,323	8	ITÁLIA	0,6738
9	MALÁSIA	0,336	9	LITUÂNIA	0,671
10	IRÃ	0,342	10	BÉLGICA	0,6638
11	ZÂMBIA	0,343	11	VENEZUELA	0,6583
12	AFEGANISTÃO	0,35	12	FINLÂNDIA	0,647
12	CANADÁ	0,35	13	EQUADOR	0,6373
14	TANZÂNIA	0,352	14	ESPANHA	0,6318
15	ZIMBÁBUE	0,362	15	NORUEGA	0,6295
16	CUBA	0,363	16	POLÔNIA	0,6253
17	EMIRADOS ÁRABES	0,365	17	AZERBAIJÃO	0,6233
18	GEÓRGIA	0,374	18	ANGOLA	0,6185
18	MONGÓLIA	0,374	19	SÉRVIA	0,6168
20	LESOTO	0,382	20	CORÉIA	0,6125
21	TAILÂNDIA	0,394	21	LETÔNIA	0,6105
22	REINO UNIDO	0,397	22	SUÉCIA	0,6103
23	CINGAPURA	0,404	23	ARGÉLIA	0,608
24	QUÊNIA	0,406	24	ALEMANHA	0,598
25	BOTSUANA	0,413	25	LUXEMBURGO	0,5915
26	SUÍÇA	0,417	26	MÉXICO	0,5858
27	COSTA RICA	0,42	27	SENEGAL	0,5848
28	UGANDA	0,42	<b>27</b>	<b>BRASIL</b>	<b>0,5848</b>
29	SÍRIA	0,423	29	ARGENTINA	0,5825
30	REPÚBLICA DOMINICANA	0,433	30	ESLOVÁQUIA	0,5825
31	JAPÃO	0,434	31	PERU	0,5818
32	IÉMEN	0,439	32	MARROCOS	0,581
33	BANGLADESH	0,439	33	URUGUAI	0,5808
34	GANÁ	0,451	34	BOLÍVIA	0,5803
35	DINAMARCA	0,454	35	UCRÂNIA	0,5775
36	TAIWAN	0,454	36	RÚSSIA	0,5748
37	JORDÂNIA	0,461	37	TUNÍSIA	0,5738

38	NAMÍBIA	0,465	38	REPÚBLICA DO CONGO	0,5598
39	SRI LANKA	0,467	39	ROMÊNIA	0,5593
40	CHILE	0,469	40	INDONÉSIA	0,559
41	IRLANDA	0,469	41	MOLDÁVIA	0,5569
42	ISRAEL	0,469	42	REPÚBLICA TCHECA	0,5538
43	CAMARÕES	0,477	43	CHIPRE	0,5478
44	EGITO	0,478	44	HUNGRIA	0,5473
45	COLÔMBIA	0,479	45	ÁFRICA DO SUL	0,5445
46	FILIPINAS	0,48	46	ÁUSTRIA	0,5403
47	HONDURAS	0,483	47	TURQUIA	0,5398
47	MALI	0,483	48	CAMBOJA	0,5373
49	ETIÓPIA	0,485	49	MALTA	0,5333
50	ISLÂNDIA	0,486	50	BIELORRÚSIA	0,5313
51	SANTA LÚCIA	0,486	51	GABÃO	0,531
52	NICARÁGUA	0,486	52	ARMÊNIA	0,53
53	VIETNÃ	0,487	52	GRÉCIA	0,53
53	MACEDÔNIA	0,487	54	PAQUISTÃO	0,5298
55	COSTA DO MARFIM	0,488	55	ESTÔNIA	0,5283
56	CAZAQUISTÃO	0,494	56	ÍNDIA	0,5065
57	QUIRGUISTÃO	0,496	57	PARAGUAI	0,504
58	PANAMÁ	0,497	58	CHINA	0,5023
59	RUANDA	0,497	59	RUANDA	0,4973
60	CHINA	0,502	60	PANAMÁ	0,4965
61	PARAGUAI	0,504	61	QUIRGUISTÃO	0,4958
62	ÍNDIA	0,507	62	CAZAQUISTÃO	0,494
63	ESTÔNIA	0,528	63	COSTA DO MARFIM	0,4878
64	PAQUISTÃO	0,53	64	MACEDÔNIA	0,487
65	ARMÊNIA	0,53	64	VIETNÃ	0,487
65	GRÉCIA	0,53	66	NICARÁGUA	0,486
67	GABÃO	0,531	67	SANTA LÚCIA	0,4858
68	BIELORRÚSIA	0,531	68	ISLÂNDIA	0,4855
69	MALTA	0,533	69	ETIÓPIA	0,485
70	CAMBOJA	0,537	70	MALI	0,4828
71	TURQUIA	0,54	70	HONDURAS	0,4828
72	ÁUSTRIA	0,54	72	FILIPINAS	0,4803
73	ÁFRICA DO SUL	0,545	73	COLÔMBIA	0,4788
74	HUNGRIA	0,547	74	EGITO	0,478
75	CHIPRE	0,548	75	CAMARÕES	0,477
76	REPÚBLICA TCHECA	0,554	76	ISRAEL	0,469
77	MOLDÁVIA	0,557	77	IRLANDA	0,4688
78	INDONÉSIA	0,559	78	CHILE	0,4685
79	ROMÊNIA	0,559	79	SRI LANKA	0,467
80	REPÚBLICA DO CONGO	0,56	80	NAMÍBIA	0,465
81	TUNÍSIA	0,574	81	JORDÂNIA	0,4613

82	RÚSSIA	0,575	82	TAIWAN	0,4543
83	UCRÂNIA	0,578	83	DINAMARCA	0,4538
84	BOLÍVIA	0,58	84	GANA	0,4505
85	URUGUAI	0,581	85	BANGLADESH	0,4393
86	MARROCOS	0,581	86	IÉMEN	0,4385
87	PERU	0,582	87	JAPÃO	0,4338
88	ARGENTINA	0,583	88	REPÚBLICA DOMINICANA	0,4328
88	ESLOVÁQUIA	0,583	89	SÍRIA	0,4228
<b>90</b>	<b>BRASIL</b>	<b>0,585</b>	90	UGANDA	0,4203
90	SENEGAL	0,585	91	COSTA RICA	0,4195
92	MÉXICO	0,586	92	SUÍÇA	0,4165
93	LUXEMBURGO	0,592	93	BOTSUANA	0,4128
94	ALEMANHA	0,598	94	QUÊNIA	0,406
95	ARGÉLIA	0,608	95	CINGAPURA	0,4035
96	SUÉCIA	0,61	96	REINO UNIDO	0,3968
97	LETÔNIA	0,611	97	TAILÂNDIA	0,394
98	CORÉIA	0,613	98	LESOTO	0,3818
99	SÉRVIA	0,617	99	GEÓRGIA	0,3738
100	ANGOLA	0,619	99	MONGÓLIA	0,3738
101	AZERBAIJÃO	0,623	101	EMIRADOS ÁRABES	0,3648
102	POLÔNIA	0,625	102	CUBA	0,3628
103	NORUEGA	0,63	103	ZIMBÁBUE	0,3615
104	ESPANHA	0,632	104	TANZÂNIA	0,3515
105	EQUADOR	0,637	105	AFEGANISTÃO	0,35
106	FINLÂNDIA	0,647	105	CANADÁ	0,35
107	VENEZUELA	0,658	107	ZÂMBIA	0,3428
108	BÉLGICA	0,664	108	IRÃ	0,3418
109	LITUÂNIA	0,671	109	MALÁSIA	0,3358
110	ITÁLIA	0,674	110	CATAR	0,3228
111	BULGÁRIA	0,69	111	SUDÃO	0,3115
112	CROÁCIA	0,691	112	MIANMAR	0,297
113	ESLOVÊNIA	0,693	113	ARÁBIA SAUDITA	0,2895
114	PORTUGAL	0,704	114	NOVA ZELÂNDIA	0,2758
115	HOLANDA	0,706	115	AUSTRÁLIA	0,2683
116	FRANÇA	0,795	116	NIGÉRIA	0,2385
117	MONTENEGRO	0,887	117	ESTADOS UNIDOS	0,145



## APÊNDICE B – Simulação ordenamento 116 países do CBR-LRI (1970-2013) e o novo índice para o Brasil revisado e atualizado (1970-2021)

Menor regulamentação	País	Países (2013) e Brasil (2021)	Maior regulamentação	País	Países (2013) e Brasil (2021)
1	ESTADOS UNIDOS	0,145	1	MONTENEGRO	0,8873
2	NIGÉRIA	0,239	2	FRANÇA	0,7945
3	AUSTRÁLIA	0,268	3	HOLANDA	0,7058
4	NOVA ZELÂNDIA	0,276	4	PORTUGAL	0,7038
5	ARÁBIA SAUDITA	0,29	5	ESLOVÊNIA	0,6933
6	MIANMAR	0,297	6	CROÁCIA	0,6905
7	SUDÃO	0,312	7	BULGÁRIA	0,6903
8	CATAR	0,323	8	ITÁLIA	0,6738
9	MALÁSIA	0,336	9	LITUÂNIA	0,671
10	IRÃ	0,342	10	BÉLGICA	0,6638
11	ZÂMBIA	0,343	11	VENEZUELA	0,6583
12	AFEGANISTÃO	0,35	12	FINLÂNDIA	0,647
12	CANADÁ	0,35	13	EQUADOR	0,6373
14	TANZÂNIA	0,352	14	ESPANHA	0,6318
15	ZIMBÁBUE	0,362	15	NORUEGA	0,6295
16	CUBA	0,363	16	POLÔNIA	0,6253
17	EMIRADOS ÁRABES	0,365	17	AZERBAIJÃO	0,6233
18	GEÓRGIA	0,374	18	ANGOLA	0,6185
18	MONGÓLIA	0,374	19	SÉRVIA	0,6168
20	LESOTO	0,382	20	CORÉIA	0,6125
21	TAILÂNDIA	0,394	21	LETÔNIA	0,6105
22	REINO UNIDO	0,397	22	SUÉCIA	0,6103
23	CINGAPURA	0,404	23	ARGÉLIA	0,608
24	QUÊNIA	0,406	24	ALEMANHA	0,598
25	BOTSUANA	0,413	25	LUXEMBURGO	0,5915
26	SUÍÇA	0,417	26	MÉXICO	0,5858
27	COSTA RICA	0,42	27	SENEGAL	0,5848

28	UGANDA	0,42	28	ARGENTINA	0,5825
29	SÍRIA	0,423	28	ESLOVÁQUIA	0,5825
30	REPÚBLICA DOMINICANA	0,433	30	PERU	0,5818
31	JAPÃO	0,434	31	MARROCOS	0,581
32	IÊMEN	0,439	32	URUGUAI	0,5808
33	BANGLADESH	0,439	33	BOLÍVIA	0,5803
34	GANÁ	0,451	34	UCRÂNIA	0,5775
35	DINAMARCA	0,454	35	RÚSSIA	0,5748
36	TAIWAN	0,454	36	TUNÍSIA	0,5738
37	JORDÂNIA	0,461	37	REPÚBLICA DO CONGO	0,5598
38	NAMÍBIA	0,465	38	ROMÊNIA	0,5593
39	SRI LANKA	0,467	39	INDONÉSIA	0,559
40	CHILE	0,469	40	MOLDÁVIA	0,5569
41	IRLANDA	0,469	41	REPÚBLICA TCHECA	0,5538
42	ISRAEL	0,469	42	CHIPRE	0,5478
43	CAMARÕES	0,477	43	HUNGRIA	0,5473
44	EGITO	0,478	44	ÁFRICA DO SUL	0,5445
45	COLÔMBIA	0,479	45	ÁUSTRIA	0,5403
46	FILIPINAS	0,48	46	TURQUIA	0,5398
47	HONDURAS	0,483	47	CAMBOJA	0,5373
47	MALI	0,483	48	MALTA	0,5333
49	ETIÓPIA	0,485	<b>49</b>	<b>BRASIL</b>	<b>0,531</b>
50	ISLÂNDIA	0,486	49	BIELORRÚSIA	0,5313
51	SANTA LÚCIA	0,486	51	GABÃO	0,531
52	NICARÁGUA	0,486	52	ARMÊNIA	0,53
53	VIETNÃ	0,487	52	GRÉCIA	0,53
53	MACEDÔNIA	0,487	54	PAQUISTÃO	0,5298
55	COSTA DO MARFIM	0,488	55	ESTÔNIA	0,5283
56	CAZAQUISTÃO	0,494	56	ÍNDIA	0,5065
57	QUIRGUISTÃO	0,496	57	PARAGUAI	0,504
58	PANAMÁ	0,497	58	CHINA	0,5023
59	RUANDA	0,497	59	RUANDA	0,4973
60	CHINA	0,502	60	PANAMÁ	0,4965
61	PARAGUAI	0,504	61	QUIRGUISTÃO	0,4958
62	ÍNDIA	0,507	62	CAZAQUISTÃO	0,494
63	ESTÔNIA	0,528	63	COSTA DO MARFIM	0,4878
64	PAQUISTÃO	0,53	64	MACEDÔNIA	0,487
65	ARMÊNIA	0,53	64	VIETNÃ	0,487
65	GRÉCIA	0,53	66	NICARÁGUA	0,486
67	GABÃO	0,531	67	SANTA LÚCIA	0,4858

68	BIELORRÚSIA	0,531	68	ISLÂNDIA	0,4855
<b>68</b>	<b>BRASIL</b>	<b>0,53</b>	69	ETIÓPIA	0,485
70	MALTA	0,533	70	MALI	0,4828
71	CAMBOJA	0,537	70	HONDURAS	0,4828
72	TURQUIA	0,54	72	FILIPINAS	0,4803
73	ÁUSTRIA	0,54	73	COLÔMBIA	0,4788
74	ÁFRICA DO SUL	0,545	74	EGITO	0,478
75	HUNGRIA	0,547	75	CAMARÕES	0,477
76	CHIPRE	0,548	76	ISRAEL	0,469
77	REPÚBLICA TCHECA	0,554	77	IRLANDA	0,4688
78	MOLDÁVIA	0,557	78	CHILE	0,4685
79	INDONÉSIA	0,559	79	SRI LANKA	0,467
80	ROMÊNIA	0,559	80	NAMÍBIA	0,465
81	REPÚBLICA DO CONGO	0,56	81	JORDÂNIA	0,4613
82	TUNÍSIA	0,574	82	TAIWAN	0,4543
83	RÚSSIA	0,575	83	DINAMARCA	0,4538
84	UCRÂNIA	0,578	84	GANA	0,4505
85	BOLÍVIA	0,58	85	BANGLADESH	0,4393
86	URUGUAI	0,581	86	IÊMEN	0,4385
87	MARROCOS	0,581	87	JAPÃO	0,4338
88	PERU	0,582	88	REPÚBLICA DOMINICANA	0,4328
89	ARGENTINA	0,583	89	SÍRIA	0,4228
89	ESLOVÁQUIA	0,583	90	UGANDA	0,4203
91	SENEGAL	0,585	91	COSTA RICA	0,4195
92	MÉXICO	0,586	92	SUÍÇA	0,4165
93	LUXEMBURGO	0,592	93	BOTSUANA	0,4128
94	ALEMANHA	0,598	94	QUÊNIA	0,406
95	ARGÉLIA	0,608	95	CINGAPURA	0,4035
96	SUÉCIA	0,61	96	REINO UNIDO	0,3968
97	LETÔNIA	0,611	97	TAILÂNDIA	0,394
98	CORÉIA	0,613	98	LESOTO	0,3818
99	SÉRVIA	0,617	99	GEÓRGIA	0,3738
100	ANGOLA	0,619	99	MONGÓLIA	0,3738
101	AZERBAIJÃO	0,623	101	EMIRADOS ÁRABES	0,3648
102	POLÔNIA	0,625	102	CUBA	0,3628
103	NORUEGA	0,63	103	ZIMBÁBUE	0,3615
104	ESPANHA	0,632	104	TANZÂNIA	0,3515
105	EQUADOR	0,637	105	AFEGANISTÃO	0,35
106	FINLÂNDIA	0,647	105	CANADÁ	0,35
107	VENEZUELA	0,658	107	ZÂMBIA	0,3428

108	BÉLGICA	0,664	108	IRÃ	0,3418
109	LITUÂNIA	0,671	109	MALÁSIA	0,3358
110	ITÁLIA	0,674	110	CATAR	0,3228
111	BULGÁRIA	0,69	111	SUDÃO	0,3115
112	CROÁCIA	0,691	112	MIANMAR	0,297
113	ESLOVÊNIA	0,693	113	ARÁBIA SAUDITA	0,2895
114	PORTUGAL	0,704	114	NOVA ZELÂNDIA	0,2758
115	HOLANDA	0,706	115	AUSTRÁLIA	0,2683
116	FRANÇA	0,795	116	NIGÉRIA	0,2385
117	MONTENEGRO	0,887	117	ESTADOS UNIDOS	0,145

---

## APÊNDICE C - Adams, Bishop e Deakins até 2013. Autor revisão até 2013 e atualização até 2021. Grupo A

Indicador	Algoritmo	Comentários Adams, Bishop e Deakins	CBR -LRI	Comentários autor	Revisão CBR-LRI	Revisão e atualização CBR-LRI
1. A lei, ao contrário das partes contratantes, determina o estatuto jurídico do trabalhador	É igual a 0 se as partes forem livres para estipular que o estatuto do trabalhador é de auto emprego em oposição ao de empregado; 0,5 se a lei permitir que a emissão de status seja determinada pela natureza do contrato feito pelas partes (como no caso do teste de “mutualidade de obrigação” do direito	1970: 1. O direito do trabalho brasileiro reconhece um “princípio de realidade” segundo o qual a realidade fática da relação de trabalho constitui a base para sua classificação jurídica. O art.3 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto 5.453, 1943, e alterações) define o empregado. Art. 9 contém uma cláusula antielisiva segundo a qual qualquer ato cometido com o	1	2017: valor atualizado = 0,5. Lei 13.267/2017: inclusão do contrato de trabalho intermitente na norma trabalhista do País (art. 443, art. 452-A, CLT), com características intermediárias entre a relação clássica de emprego e o modelo de prestação de serviço. Decreto 10.854/2021 confirma o	1	0,5

	<p>consuetudinário inglês); e 1 se a lei determinar o status de empregado das partes quando determinados critérios especificados forem atendidos (dependendo da forma de pagamento, duração da contratação, etc.). Outras gradações entre 0 e 1 refletem mudanças na força da lei.</p>	<p>objetivo de obstruir a aplicação da lei é nulo.</p>		<p>trabalho intermitente (art. 91). Outras mudanças: a jornada do trabalho em tempo parcial foi ampliada de 25h para 30h (art. 58-A, CLT), o teletrabalho (art. 75-A ao art. 75-F, CLT) e o trabalho autônomo (art.442-B, CLT) foram normatizados. O autônomo, cumpridas as formalidades, não é empregado. Lei 13.103/2015: contrato entre o transportador autônomo de cargas e seu auxiliar ou entre o</p>		
--	--	--	--	---	--	--

				<p>transportador autônomo e o embarcador não é de emprego (art. 4º). Lei 14.206/2021: contratos de transporte de cargas possuem natureza comercial e não constituem relação de trabalho nem vínculo de emprego (art. 19). Lei 13.352/2016: criou contratos de parceria entre os salões de beleza e profissionais (art. 1º-A). Lei 13.877/2019: afastou aplicação da CLT em</p>		
--	--	--	--	--	--	--

				atividades de direção e assessorament o nos partidos políticos (art. 7º, CLT). LC 150/2015 previu contrato de trabalho em tempo parcial para os empregados domésticos (art.3º). Portaria MTP 671/2021 ratificou o trabalho autônomo (art. 25), o intermitente (art. 30), o contrato do salão-parceiro (art.49), e o afastamento da CLT em certas atividades dos partidos políticos.		
--	--	--	--	---	--	--



<p>2. Os trabalhadores em tempo parcial têm direito a tratamento igual aos trabalhadores em tempo integral</p>	<p>É igual a 1 se o ordenamento jurídico reconhece o direito à igualdade de tratamento para os trabalhadores a tempo parcial (como, por exemplo, no caso da diretiva da União Europeia sobre o trabalho a tempo parcial (97/81/EC). É igual a 0,5 se o sistema legal reconhecer um direito mais limitado à igualdade de tratamento para trabalhadores de meio período (por exemplo, por meio de uma lei contra a discriminação sexual ou por meio de um</p>	<p>1970: 0,5. 2001: 1. Art. 461 CLT prevê o princípio geral da igualdade salarial para trabalho de igual valor e o art. 58A (1), inserido em 2001, refere-se ao direito dos trabalhadores a tempo parcial a uma remuneração proporcional. Veja também CLT arts.130A e 476A sobre outras condições de trabalho. Antes de 2001, a doutrina e a jurisprudência indicavam que o trabalho a tempo parcial (se raro) atrairia o direito à igualdade de tratamento em que se encontravam reunidas as condições para a</p>	<p>1</p>	<p>2107: valor mantido = 1. Lei 13.467/2017: as mudanças legais reforçam a ideia de tratamento igualitário entre trabalhadores em tempo parcial e trabalhadores em tempo integral. Empregados em tempo parcial passam a fazer jus a horas extras, tal qual empregados em tempo integral (art. 58-A, e revogação do § 4º art. 59 CLT). LC 150/2015 previu que o salário pago ao empregado</p>	<p>1</p>	<p>1</p>
--	---	--	----------	--	----------	----------

	<p>direito mais geral dos trabalhadores de não serem tratados arbitrariamente no trabalho). Igual a 0 se nenhuma das opções acima. Outras gradações entre 0 e 1 refletem mudanças na força da lei.</p>	<p>existência de uma relação de trabalho.</p>		<p>doméstico em tempo parcial será proporcional a sua jornada, em relação ao empregado doméstico em tempo integral, como também a possibilidade de horas extras em trabalho em tempo doméstico parcial (art. 3º).</p>		
<p>3. O custo de demissão de trabalhadores em tempo parcial é igual, em termos proporcionais, ao custo de demissão de trabalhadores em tempo integral</p>	<p>É igual a 1 se, por lei, os trabalhadores a tempo parcial gozarem de direitos proporcionais aos dos trabalhadores a tempo inteiro no que respeita à proteção contra o despedimento (prazos de aviso</p>	<p>1970: 1. O trabalho a tempo parcial com menos de 25 horas semanais é reconhecido no art. 58 CLT, inserida em 2001, que estabelece o direito ao tratamento proporcional em relação à remuneração e às condições de trabalho (vide</p>	<p>1</p>	<p>2017: valor mantido = 1. Lei 13.467/2017 promoveu mudanças que reforçam a ideia de igualdade no custo de demissão, em termos proporcionais, para os desligamentos</p>	<p>1</p>	<p>1</p>

	<p>prévio, indenizações por despedimento e proteção por despedimento sem justa causa). Igual a 0 caso contrário. A gradação entre 0 e 1 reflete mudanças na força da lei.</p>	<p>acima). Não existem regras de despedimento específicas para trabalhadores a tempo parcial.</p>		<p>de trabalhadores em tempo parcial em relação aos desligamentos de trabalhadores em tempo integral. As férias dos trabalhadores em tempo parcial passaram a ser regidas pela mesma regra dos trabalhadores em tempo integral. Com efeito, igualou-se o direito a receber valores devidos de férias nos desligamentos (art. 58-A, § 7º, e revogação do art.130-A, CLT).</p>		
--	---	---	--	--	--	--

<p>4. Contratos por prazo determinado são permitidos apenas para trabalho de duração limitada</p>	<p>É igual a 1 se a lei impõe uma restrição material à celebração de um contrato a termo certo, por exemplo, permitindo a contratação temporária apenas para empregos de natureza temporária, formação, trabalho sazonal, substituição de trabalhadores em licença de maternidade ou de doença, ou outras razões especificadas. Igual a 0 caso contrário. A graduação entre 0 e 1 reflete mudanças na força da lei.</p>	<p>1970: 1. 1998: 0,67. Existem, em princípio, limites estritos para o uso de contratos a termo (por exemplo, art. 443 (2) CLT limitando seu uso a serviços de natureza ou duração temporária ou limitada, adicionados em 1967; art. 445, estabelecendo um prazo de 2 anos limite; art. 451, considerando o contrato a termo certo se renovado mais de uma vez). A Lei 9.601 de 1998 permitiu uma derrogação a isso, permitindo que os acordos coletivos autorizassem contratos a termo de forma mais</p>	<p>0,67</p>	<p>2017: valor atualizado = 0,5. Lei 13.467/2017: incluiu o contrato de trabalho intermitente no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro (art. 443 e art. 452-A, CLT), que funciona na prática como um empregado que labora em períodos determinados a partir de convocação do empregador. Afastou, em parte, a essência do conceito do trabalho a termo certo que é adotada pelo Brasil, isto</p>	<p>0,67</p>	<p>0,5</p>
---	---	---	-------------	--	-------------	------------

		geral, com duração de até 2 anos.		é, de natureza temporária, formação, trabalho sazonal, substituição de trabalhadores em licença de maternidade ou de doença. Lei 13.429/2017: positivou o contrato temporário em atividade-fim da empresa (art. 9) e ampliou o prazo do prazo máximo do contrato temporário de 3 meses para até 9 meses (art.10). LC 150/2015 previu o trabalho por prazo determinado do empregado		
--	--	-----------------------------------	--	--	--	--

				doméstico. Decreto 9.579/2018 e Portaria 671/2021, que versam sobre emprego na condição de aprendiz profissional, ratificaram a prescrição da lei 11.788/2008 quanto a possibilidade do contrato de aprendizagem superior a 2 anos, quando o aprendiz é pessoa com deficiência.		
5. Trabalhadores a termo certo têm direito a tratamento igual aos trabalhadores	É igual a 1 se o ordenamento jurídico reconhece um direito à igualdade de tratamento para trabalhadores	1970: 1. Ver acima (variável 2) sobre o princípio geral da igualdade de remuneração para trabalho de igual valor. A partir da década de 1960, a	1	2017: valor revisado e atualizado = 0,9. Lei 13.429/2017: ampliou o contrato temporário para a	0,8	0,9

<p>de prazo indeterminado</p>	<p>com prazo determinado (como, por exemplo, no caso da Diretiva da União Europeia 99/70/EC). É igual a 0,5 se o sistema legal reconhecer um direito mais limitado à igualdade de tratamento para trabalhadores a termo (por exemplo, através de um direito mais geral dos trabalhadores de não serem tratados arbitrariamente no emprego). Igual a 0 se nenhuma das opções acima. Outras graduações entre 0 e 1 refletem</p>	<p>doutrina e a jurisprudência estabeleceram que os trabalhadores contratados por prazo determinado tinham, em geral, direito à igualdade de tratamento em termos e condições de emprego. A Lei 9.601 de 1998 estende certos direitos e benefícios a novas categorias de trabalhadores contratados por prazo determinado.</p>		<p>atividade-fim da empresa (art. 9º, § 3º, Lei 6.019/1974), aproximando o tratamento entre o trabalhador temporário e o trabalhador com contrato por prazo indeterminado. Prescreveu que é responsabilidade e da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, e que a contratante deverá estender ao trabalhador temporário o</p>		
-------------------------------	---	---	--	--	--	--

	mudanças na força da lei.			mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados (art. 9º, § 1º, § 2º, Lei 6.019/1974). A lei brasileira confere um direito muito próximo a trabalhadores por prazo determinado comparado a trabalhadores por prazo indeterminado. Mas não se trata de igualdade. Por exemplo, inexistente multa de 40% de FGTS em despedimento sem justa		
--	---------------------------	--	--	---	--	--



				<p>causa, bem como aviso prévio em encerramentos contratuais por prazo determinado. Lei 13.467/2017: sugere a possibilidade de haver diferenças salariais entre trabalhadores por prazo determinado e indeterminado, com base em conceitos de produtividade, perfeição técnica e de tempo de serviço (§ 1º, art. 461, CLT). Ademais, observa-se a impossibilidade de representantes</p>		
--	--	--	--	---	--	--

				da comissão de empregados de empresas serem trabalhadores por prazo determinado (510-C, § 2º, CLT). Decidiu-se pela revisão seguida da atualização gradativa do valor.		
6. Duração máxima dos contratos a termo	Mede a duração máxima cumulativa dos contratos a termo permitidos por lei antes que o emprego seja considerado permanente. A pontuação é normalizada de 0 a 1, com valores mais altos indicando uma duração permitida mais	1970: 0,8. O contrato de trabalho a termo não pode exceder a duração cumulativa de 2 anos (art. 445 CLT) e o contrato permanente considera-se que surge após mais de uma renovação (art. 451).	0,8	2018: valor mantido = 0,8. O Decreto 9.579/2018 e a Portaria MTP nº 671/2021 confirmaram o disposto na Lei 1.788/2008, em relação possibilidade de contrato de aprendizagem profissional superior a 2 anos, em se	0,8	0,8

	curta. A pontuação é igual a 1 se a duração máxima permitida for de um ano, e 0 se for 10 anos ou mais ou se não houver limite legal.			tratando de aprendiz com deficiência. Não obstante, considerou-se uma atualização normativa insuficiente para alterar o valor da variável do índice, devido ao seu caráter excepcional.		
7. O trabalho temporário é proibido ou estritamente controlado	É igual a 1 se o sistema legal proíbe o uso de mão de obra de agência. É igual a 0,5 se colocar restrições substantivas ao seu uso (somente permitido sob certas condições, como a necessidade demonstrável do empregador de	1970: 1. 1974: 0.75. 1993: 0.5. 2008: 1. 2010: 0.75. Nenhuma provisão para o trabalho de agência, exceto no caso de certas áreas da administração pública, antes de 1974. A Lei 6019/1974 permitiu o trabalho de agência, mas limitou seu uso a casos de necessidade	0,75	2017: valor atualizado = 0,25. Lei 13429/2017: autorizou o trabalho temporário em atividades-meio e em atividades-fim da empresa tomadora de serviços, e ampliou o uso do contrato	0,75	0,25

	<p>atender às flutuações na demanda de trabalho). Igual a 0 se nenhuma das opções acima. Outras gradações entre 0 e 1 refletem mudanças na força da lei.</p>	<p>temporária ou sazonal. Em 1986, uma decisão da Justiça do Trabalho estabeleceu que outras formas de trabalho temporário eram ilegais, mas esse precedente foi afrouxado em 1993, ampliando as categorias de trabalho temporário legal. Em 2008, uma decisão do STF declarou a inconstitucionalidade do trabalho subcontratado. A Lei 550/2010 estabeleceu limites de 3 meses, ou 6 meses com autorização do ministério.</p>		<p>temporário para 180 dias, podendo ser prorrogado por mais 90 dias, com o mesmo empregador, quando comprovada a manutenção das condições que ensejaram a contratação (§ 3º, do art. 9, e § 1º e § 2º, art. 10, Lei nº 6.019/1974). Ainda, redefiniu o conceito de empresa de trabalho temporário, qual seja, a pessoa jurídica responsável pela colocação temporária de trabalhadores para outras empresas,</p>		
--	--	--	--	---	--	--

				<p>devidamente registrada no Ministério do Trabalho (art. 4º, Lei 6.019/1974).</p> <p>Essa atualização sugere uma flexibilização, pois retirou a palavra urbana depois da expressão “pessoa jurídica” do atual dispositivo legal. Decreto 10.854/2021: confirmou as três alterações supracitadas em nível infralegal (art. 59, art. 66 e art. 43).</p>		
8. Os trabalhadores temporários	É igual a 1 se o ordenamento jurídico	1970: 0,5. 1974: 1 Ver variável 2 acima sobre o princípio		8. Os trabalhadores temporários	É igual a 1 se o ordenamento jurídico	1970: 0,5. 1974: 1 Ver variável 2 acima sobre o

<p>têm direito a tratamento igual aos trabalhadores permanentes da empresa contratante</p>	<p>reconhecer o direito à igualdade de tratamento dos trabalhadores temporários e dos trabalhadores permanentes da empresa utilizadora, no que respeita às condições gerais de emprego. É igual a 0,5 ou outra pontuação intermediária se o sistema legal reconhecer um direito mais limitado à igualdade de tratamento para trabalhadores temporários (em relação à lei antidiscriminação). Igual a 0 se nenhuma das opções acima.</p>	<p>geral da igualdade de remuneração para trabalho de igual valor. A Lei 6019, 1974, exigia pagamento igual para trabalho de agência e a jurisprudência e a doutrina reconhecem um direito mais amplo à igualdade de tratamento, com certas responsabilidades aplicáveis ao usuário.</p>		<p>têm direito a tratamento igual aos trabalhadores permanentes da empresa contratante</p>	<p>reconhecer o direito à igualdade de tratamento dos trabalhadores temporários e dos trabalhadores permanentes da empresa utilizadora, no que respeita às condições gerais de emprego. É igual a 0,5 ou outra pontuação intermediária se o sistema legal reconhecer um direito mais limitado à igualdade de tratamento para trabalhadores temporários (em relação à lei antidiscriminação). Igual a 0 se nenhuma das opções acima.</p>	<p>princípio geral da igualdade de remuneração para trabalho de igual valor. A Lei 6019, 1974, exigia pagamento igual para trabalho de agência e a jurisprudência e a doutrina reconhecem um direito mais amplo à igualdade de tratamento, com certas responsabilidades aplicáveis ao usuário.</p>
--	---	--	--	--	---	--

	Outras gradações entre 0 e 1 refletem mudanças na força da lei.				Outras gradações entre 0 e 1 refletem mudanças na força da lei.	
--	---	--	--	--	---	--

**APÊNDICE D – Adams, Bishop e Deakins até 2013. Autor revisão até 2013 e atualização até 2021. Grupo B**

Indicador	Algoritmo	Comentários Adams, Bishop e Deakins	CBR-LRI	Comentários autor	Revisão CBR-LRI	Revisão e atualização CBR-LRI
9. Direito a férias anuais	Mede a duração normal das férias anuais remuneradas garantidas por lei ou acordo coletivo. A mesma pontuação é dada para leis e acordos coletivos que são de fato obrigatórios para a maioria da força de trabalho (como no caso de sistemas que possuem legislação de extensão para acordos coletivos). A	1970: 0,5. 1977: 0,73. Art. 130 CLT, 1943, estabeleceu uma norma de 15 dias úteis para empregados com 12 meses ou mais de vínculo empregatício. Em 1977, uma emenda à lei de 1943 estabeleceu uma norma de 30 dias corridos (22 dias úteis).	0,73	2104-2021: valor revisado = 0,87. Lei 13.467/2017: promoveu modificações na CLT que conferiram maior flexibilidade a temática férias, como o gozo de férias em até 3 períodos (art. 134, § 1º, CLT) e a revogação do 2º do art. 134 que determinava, aos menores de 18 e maiores de 50 anos, o usufruto de férias de uma única vez, mas não suficientes para alterar o algoritmo da variável. Não	0,87	0,87



	<p>pontuação é normalizada em uma escala de 0 a 1, com direito a licença de 30 dias equivalente a uma pontuação de 1.</p>			<p>obstante, o valor da variável foi revisado, porque a regra, no Brasil, são 30 dias de férias, jornada de trabalho de 44 horas, e sábado dia útil. Veja-se que a norma trabalhista, em geral, não prevê pagamento em dobro para o trabalho no sábado, mas sim para o domingo. Por isso, revisou-se o algoritmo considerando 26 dias úteis de férias.</p>		
<p>10. Direito a feriados públicos</p>	<p>Mede o número normal de feriados pagos garantidos por lei ou acordo coletivo. A mesma pontuação é dada para leis e acordos coletivos que são de fato</p>	<p>1970: 0,28. 1981: 0,33</p>			<p>10. Direito a feriados públicos</p>	<p>Mede o número normal de feriados pagos garantidos por lei ou acordo coletivo. A mesma pontuação é</p>

	obrigatórios para a maioria da força de trabalho (como no caso de sistemas que possuem legislação de extensão para acordos coletivos). A pontuação é normalizada em uma escala de 0-1, com direito a 18 dias equivalente a uma pontuação de 1.					dada para leis e acordos coletivos que são de fato obrigatórios para a maioria da força de trabalho (como no caso de sistemas que possuem legislação de extensão para acordos coletivos). A pontuação é normalizada em uma escala de 0-1, com direito a 18 dias equivalente a uma pontuação de 1.
2002: 0,44. A Lei 662 de 1949 previa 5 dias de	0,44	2104-2021: valor revisado = 0,67. Decreto	0,67	0,67	2002: 0,44. A Lei 662 de 1949 previa 5 dias de	0,44

<p>feriados. A Lei 6.802 de 1980 introduziu mais uma e mais duas foram acrescentadas em decreto de 19.12.2002.</p>		<p>10.854/2021, em sintonia com a Lei 9.093/1995: são feriados, em todo o território nacional, aqueles que a lei determinar, e que são feriados locais, no máximo de 4, aqueles declarados por lei municipal (art. 153). Existem 8 feriados definidos na legislação federal: 1º de janeiro, 21 de abril, 1º de maio, 7 de setembro, 2 de novembro, 12 de outubro, 15 de novembro e 25 de dezembro (Lei 6.802/1980, Lei 10.607/2002). Contudo, a legislação</p>			<p>feriados. A Lei 6.802 de 1980 introduziu mais uma e mais duas foram acrescentadas em decreto de 19.12.2002.</p>	
--	--	--	--	--	--	--

		<p>federal ampliou a possibilidade de, ao menos, mais 4 feriados no ano (art. 1º, art. 2º, Lei 9.093/1995). Portanto, a própria normatização federal previu até 12 feriados públicos. Revisou-se o algoritmo considerando 12 feriados públicos por ano no Brasil.</p>				
12. Trabalho de fim de semana	<p>Mede o prêmio normal para trabalho de fim de semana estabelecido por lei ou por acordos coletivos de aplicação geral. A mesma pontuação é dada para leis e</p>	<p>1970: 1. O princípio do fim de semana e descanso dominical sujeito a aprovação ministerial para o trabalho de fim de semana é referido no art.</p>	1	<p>2017: valor atualizado = 0,9. Lei 13.467/2017: facultou o horário 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso (12x36). Determinou ainda que a remuneração mensal, nessa jornada, abrange os pagamentos do</p>	1	0,9

	<p>acordos coletivos que são de fato obrigatórios para a maioria da força de trabalho (como no caso de sistemas que possuem legislação de extensão para acordos coletivos). A pontuação é igual a 1 se o prêmio normal for o dobro do tempo, 0,5 se for o tempo e meio e 0 se não houver prêmio. Também é igual a 1 se o trabalho de fim de semana for estritamente controlado ou proibido.</p>	<p>67-68 CLT e na Constituição Federal, art. 7.16, que também se refere ao direito ao dobro do tempo (ver também Art. 9, Lei 605 1949).</p>		<p>descanso semanal remunerado e dos feriados, e que serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver (art. 59-A, CLT). Desregulamentou, portanto, o pagamento dobrado para empregados que trabalham nos domingos, no regime 12x36. Em nível infralegal, a Portaria 671/2021 concedeu autorização permanente para o trabalho aos domingos a dezenas de novas atividades (art. 62). Por conseguinte, suprimiu o pagamento dobrado daqueles que</p>		
--	---	---	--	--	--	--

				laboram nessas atividades aos domingos, ao tornar possível a compensação do descanso em outro dia, sem o pagamento em dobro.		
13. Limites de horas extras de trabalho	Mede o número máximo de horas extras semanais permitidas por lei ou por acordos coletivos que são geralmente aplicáveis. A pontuação é igual a 1 se houver uma duração máxima de horas de trabalho semanais, incluindo horas extras, para o emprego normal; 0,5 se houver um limite, mas pode	1970: 1. 1998: 0.75. As horas extraordinárias são limitadas a 2 horas por dia pelo art. 59 CLT. Mais flexibilidade foi introduzida pela lei 9601/1998 sobre “banco de horas”, permitindo a negociação por meio de negociação coletiva e uma mudança para períodos de referência mais longos.	0,75	2017: valor atualizado = 0,5. Lei 13.467/2017: possibilitou a negociação de banco de horas diretamente entre empregadores e empregados, para compensação em até 6 meses, e facultou a compensação, mediante acordo individual, no mesmo mês (§ 5º, § 6º, art. 59, CLT). Decreto 10.854/2021: ratificou essas inovações advindas da reforma trabalhista (§2º, § 3º,	0,75	0,5

	<p>ser calculada a média de um período de referência superior a uma semana; e 0 se não houver nenhum limite.</p>			<p>art. 89), que sugerem a ampliação do número de horas de trabalho semanais, incluindo horas extras, dentro de um limite legal. Ainda, a reforma trabalhista determinou (em sentido oposto a Súmula 85, TST) que horas extras habituais não descaracterizam o acordo de compensação e o banco de horas (art. 59-B) e que os empregados em teletrabalho não são abrangidos pelas regras da duração do trabalho (inciso III, art. 62, CLT). Prescreveu também que não é tempo à disposição do empregador o que exceder a jornada normal, quando o</p>		
--	--	--	--	--	--	--

				<p>empregado buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, por escolha própria, bem como permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, contrariando a Súmula 366 do TST. Outrossim, a Lei 13.103/2015 alterou a CLT e possibilitou 4 horas extras por dia, mediante negociação coletiva, para motoristas profissionais (art. 235-C).</p>		
14. Duração da semana normal de trabalho	Mede a duração máxima da semana normal de trabalho, excluindo as horas extraordinárias. A	1970: 0,44. Art. 58 CLT e Art. 7.13 da Constituição Federal referem-se à jornada normal de trabalho de 44	0,44	2014-2021: valor revisado = 0,48. Lei Complementar 150/2015: corroborou o entendimento de que a regra, no Brasil, da jornada	0,48	0,48



	<p>pontuação é normalizada em uma escala de 0 a 1, com um limite de 35 horas ou menos pontuando 1 e um limite de 50 horas ou mais (ou sem limite) pontuando 0. A mesma pontuação é dada para leis e acordos coletivos que são de fato obrigatórios para a maioria da força de trabalho (como no caso de sistemas que possuem legislação de extensão para acordos coletivos).</p>	<p>horas. Na prática, uma semana de trabalho normal de 40 horas é amplamente observada.</p>		<p>semanal de trabalho é 44 horas (art. 2º). Revisou-se o algoritmo, considerando a jornada padrão de trabalho de 44 horas no país.</p>		
<p>15. Tempo máximo de trabalho diário</p>	<p>Mede o número máximo de horas de trabalho permitidas em</p>	<p>1970: 0.8. A CLT fixa a jornada diária de trabalho em 8</p>	<p>0,8</p>	<p>2017: valor atualizado = 0,6. Lei 13.467/2017: facultou a jornada 12 horas de trabalho</p>	<p>0,8</p>	<p>0,6</p>

	<p>um dia, levando em consideração as regras que regem as pausas para descanso e os limites máximos de tempo de trabalho diário. A pontuação é normalizada em uma escala de 0-1, com um limite de 8 horas ou menos pontuando 1 e um limite de 18 horas ou mais pontuando 0.</p>	<p>horas (Art. 58) com previsão de prorrogação em até 2 horas diárias (Art. 59). Art. 66 prevê descanso diário ininterrupto de 11 horas. Essas normas podem ser alteradas por acordo coletivo sob certas circunstâncias.</p>		<p>por 36 horas de descanso (12x36), mediante acordo individual escrito ou instrumento coletivo de trabalho (art. 59-A, CLT). Positivou, assim, jornada diária superior a 10 horas, se consideradas 2 horas extras. A reforma trabalhista criou adicionalmente o teletrabalho, modalidade que não integrou o capítulo da duração do trabalho da CLT (inciso III, art. 62). Essa alteração reforça a flexibilização no tempo máximo diário de trabalho. Lei Complementar 150/2017: previu a possibilidade da jornada 12x36, como faculdade das partes,</p>		
--	---	--	--	---	--	--

				no emprego doméstico.		
--	--	--	--	-----------------------	--	--

## APÊNDICE E – Adams, Bishop e Deakins até 2013. Autor revisão até 2013 e atualização até 2021. Grupo C

Indicador	Algoritmo	Comentários Adams, Bishop e Deakins	CBR-LRI	Comentários autor	Revisão CBR-LRI	Revisão e atualização CBR-LRI
16. Período de notificação legalmente obrigatório	Mede em semanas a duração do aviso prévio que deve ser dado a um trabalhador com 3 anos de emprego. As pontuações são normalizadas de modo que 0 semanas = 0 e 12 semanas = 1.	1970: 0,33. 1998: 0. 2000: 0,33. 2011: 0,42. Os Códigos do Trabalho de 1943 e 1985 estabeleceram um padrão de 30 dias de aviso prévio obrigatório, ver também Art. 7.21 da Constituição de 1988. Entre 1998 e 2000, de acordo com a legislação destinada a promover a flexibilização trabalhista, não houve período	0,42	2014-2021: valor revisado = 0,46. Lei 12.506/2011: determinou que devem ser acrescidos ao aviso prévio 3 dias por ano de serviço na empresa, no máximo 60 dias de acréscimo, em um total de até 90 dias de aviso prévio. Portanto, 3 anos equivalem a 39 dias, na demissão sem justa causa. Revisou-se o algoritmo, considerando o período de 39 dias de aviso prévio, para	0,46	0,46

		de advertência para demissão. Lei 12.506 2011: após o primeiro ano, três dias extras de licença por ano adicional de trabalho.		3 anos de emprego na firma.		
17. Compensação de redundância legalmente obrigatória	Mede o montante da indenização por despedimento a pagar a um trabalhador despedido após 3 anos de emprego, medido em semanas de remuneração. As pontuações são normalizadas de modo que 0 semanas = 0 e 12 semanas = 1.	1970: 1. A CLT 1943 estabeleceu um padrão de remuneração de um mês por ano de trabalho para demissões sem justa causa incluindo redundância. A compensação também está disponível sob a Lei 8036, 1990, que cria o fundo de desemprego (FTGS).	1	2015: valor mantido = 1. Lei Complementar 150/2015: estendeu aos trabalhadores domésticos o direito ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), aproximando o direito do doméstico do direito do empregado regido pela CLT. Essa mudança, por si só, não repercute no índice. Cabe registrar que a CLT não expressa mais a força normativa da lei trabalhista no Brasil quanto a	1	1

				<p>compensação indenizatória por ano de serviço (art. 478). Após Constituição de 1988, essa compensação foi substituída pelo FGTS (art. 7º, III, CF/1988; Lei 8.036/1990), observada apenas sua aplicação residual em contratos de trabalho. Se considerado o percentual mensal de FGTS (8%) sobre a remuneração do empregado, mais a multa do FGTS (40%) devida em despedida sem justa causa, o empregado continuará a receber valor de FGTS equivalente a 3 meses de trabalho (12 semanas), para 3 anos de emprego</p>		
--	--	--	--	--	--	--

				(atual compensação de redundância).		
18. Período mínimo de serviço para ter direito a proteção geral em demissão sem justa causa	Mede o tempo de serviço necessário para que um trabalhador tenha direito à proteção geral contra o despedimento sem justa causa. As pontuações são normalizadas para que 3 anos ou mais = 0, 0 meses = 1.	1970: 0. Um período de experiência opcional de um ano foi estabelecido pela CLT 1943 (art. 478, parágrafo primeiro). Nos termos do art. 492 CLT, havia direito a verbas rescisórias após a demissão em relação a cada ano de trabalho e restrições substantivas à decisão de demitir após 10 anos. As Leis 5107 1966 e 8036 1990 previam o direito de acesso à indenização por demissão através do fundo	0	1988: valor mantido = 0. Após Constituição Federal de 1988, a estabilidade decenal (art. 492, CLT) foi substituída pelo FGTS (art. 7º, III, CF/1988; Lei 8.036/1990), observada apenas sua aplicação residual em contratos de trabalho. A regra da norma trabalhista do Brasil não garante proteção geral contra a demissão sem justa causa.	0	0

		de desemprego sem referência a um período de carência, mas nenhuma proteção substantiva contra demissão sem justa causa.				
19. A lei impõe restrições processuais à demissão	É igual a 1 se uma demissão for necessariamente injusta se o empregador não cumprir os requisitos processuais anteriores à demissão. É igual a 0,67 se o descumprimento dos requisitos processuais normalmente leva à conclusão de demissão sem justa causa. Igual a 0,33 se o descumprimento do requisito	1970: 0. As exigências processuais são mínimas, relacionadas ao dever de pagar verbas rescisórias e de denunciá-las à inspeção do trabalho (arts. 477, 487, Código do Trabalho).	0	2017: valor revisado e atualizado = 0,1. Lei 13.467/2017: eliminou a exigência de assistência pelo Ministério do Trabalho ou sindicato para validade do pedido de demissão ou rescisão contratual de empregado com mais de 1 ano de serviço (revogado § 1º, art. 477, CLT). Ainda, regulamentou que a dispensa coletiva ou plúrima é válida independentemente de entendimento	0,33	0,1



	<p>processual for apenas um dos fatores levados em consideração nos casos de demissão sem justa causa. É igual a 0 se não houver requisitos processuais para demissão. Outras graduações entre 0 e 1 refletem mudanças na força da lei.</p>			<p>prévio com o sindicato (art. 477-A, CLT). Antes, essa dispensa seguia jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST, Dissídio Coletivo 0309/2009), que determina a prévia negociação (autorização) coletiva com o sindicato dos trabalhadores.</p> <p>Durante a atualização do CBR-LRI, observou-se que o valor 0 atribuído a variável não refletia o algoritmo, porquanto existiam procedimentos para demissão no Brasil, a citar o dispositivo revogado do art. 477, CLT. Revisou-se, até 2016, o valor para 0,33. Com a reforma trabalhista, houve redução na</p>		
--	---	--	--	--	--	--

				regulamentação dos procedimentos de demissão e consequentemente do valor da variável, mas ainda não igual a 0. Registre-se o procedimento, ainda vigente, que determina que o pedido de demissão do empregado estável só é válido com a assistência do sindicato e, se não o houver, do Ministério do Trabalho ou da Justiça do Trabalho (art. 500, CLT).		
20. A lei impõe restrições substantivas à demissão	É igual a 1 se a demissão só for permitida por falta grave ou culpa do empregado. É igual a 0,67 se a demissão for legal por uma ampla gama de razões legítimas	1970: 0,33. 1988: 0. A CLT (art. 492) previa restrições substantivas às demissões sem justa causa se o empregado tivesse tempo de serviço igual ou superior a 10	0	2017: valor mantido = 0. Lei 13.467/2017: criou a rescisão contratual por acordo entre as partes (art. 484-A, CLT), garantindo a maioria dos direitos de uma demissão sem justa causa. Por outro lado, a Lei	0	0

	<p>(má conduta, falta de capacidade, redundância etc.). Igual a 0,33 se a demissão for permitida se for “justa”, conforme definido pela jurisprudência. É igual a 0 se o emprego for à vontade (ou seja, nenhuma causa de demissão é normalmente permitida). Outras gradações entre 0 e 1 refletem mudanças na força da lei.</p>	<p>anos. arts. 482, 483 e 484 CLT e art. 7.º, n.º 1, da Constituição fazem referência ao direito de despedimento por justa causa por motivos específicos, mas o despedimento pode ser sem justa causa se for prevista indenização. A partir de 1988 só há direito à indenização.</p>		<p>Complementar 146/2014: ampliou a estabilidade provisória da gestante, a quem detiver a guarda do filho, nos casos de morte da empregada (alínea b, inciso II, art. 10, Constituição de 1988). E a Lei 13.509/2017: estendeu ao empregado adotante, o direito a estabilidade provisória. Essas duas últimas modificações tratam de estabilidades provisórias, como ocorrem na atividade sindical ou no acidente do trabalho. Recorde-se a previsão de indenização em casos de dispensa arbitrária ou sem</p>		
--	--	--	--	--	--	--

				justa causa (inciso I, art. 7º, Constituição de 1988), ou em curso de uma estabilidade provisória (art. 496, CLT). A norma trabalhista no Brasil não prevê estabilidade absoluta de emprego, proibitiva à demissão.		
21. Reintegração como o remédio normal para demissão sem justa causa	É igual a 1 se a reintegração for o remédio normal para demissão sem justa causa e for regularmente aplicada. É igual a 0,67 se a reintegração e a compensação forem, de jure e de facto, remédios alternativos. É igual a 0,33 se a compensação for o remédio	1970: 0,33. 1988: 0. art. 478 do Código do Trabalho de 1943 regulava a indenização e o art. 495-6 previa a reintegração nos casos em que não houvesse justificativa séria para empregados com tempo de serviço igual ou superior a 10	0	2014-2021: valor revisado = 0,33. O remédio normal para demissão sem justa causa é a compensação, (inciso I, art. 7º, da Constituição de 1988), apesar da norma brasileira prever a possibilidade de reintegração (art. 495, CLT). Desde 1988, o FGTS é a regra de compensação da	0,33	0,33

	normal. É igual a 0 se nenhum remédio estiver disponível de pleno direito. Outras graduações entre 0 e 1 refletem mudanças na força da lei.	anos. O regime CLT deixou claro que a reintegração não deve ser concedida caso a relação de trabalho tenha sido rompida. Atualmente, apenas a reintegração está disponível apenas em situações excepcionais (como demissões sindicais ou relacionadas à gravidez).		demissão sem justa causa. Ressalta-se, outrossim, a indenização trabalhista aplicada pela Justiça do Trabalho (art. 496, CLT). Com efeito, e em atenção ao algoritmo da variável, revisou-se o valor para 0,33.		
22. Notificação de demissão	É igual a 1 se, por lei ou convenção coletiva vinculativa, o empregador tiver de obter a autorização de um órgão estatal ou de terceiro	1970: 0,67. Nos termos do art. 477 da CLL alterada em 1970, a rescisão só será válida se observadas certas formalidades,	0,67	2017: valor atualizado = 0,33. Lei 13.467/2017: revogou a exigência de assistência pelo Ministério do Trabalho ou sindicato para validade de pedido	0,67	0,33

	<p>antes de um despedimento individual. É igual a 0,67 se um órgão estatal ou terceiro tiver que ser notificado antes da demissão. É igual a 0,33 se o empregador tiver que fornecer ao trabalhador as razões por escrito para a demissão. É igual a 0 se for suficiente uma declaração oral de despedimento ao trabalhador. Outras gradações entre 0 e 1 refletem mudanças na força da lei.</p>	<p>incluindo a participação do respectivo sindicato e a apresentação de termo de rescisão ao Ministério do Trabalho.</p>		<p>de demissão ou rescisão contratual de empregado com mais de 1 ano de serviço (revogado § 1º, art. 477, CLT). Ainda, previu a entrega de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual, além do pagamento da rescisão, ao empregado, em até 10 dias do fim do contrato (§ 6º, art. 477, CLT). Em adição, decidiu que a anotação do término contratual na carteira de trabalho é suficiente para requerer o benefício do seguro-desemprego e o dinheiro do FGTS (§ 10º, art. 477, CLT).</p>		
23. Seleção de redundância	É igual a 1 se, por lei ou convenção	1970: 0. Não há disposições	0	2021: valor mantido = 0. Não há	0	0

	coletiva vinculativa, o empregador deve respeitar regras de prioridade com base na antiguidade, estado civil, número de dependentes etc., antes de despedir um trabalhador por despedimento. Igual a 0 caso contrário. Gradações entre 0 e 1 refletem mudanças na força da lei.	sobre a seleção de redundância.		disposições relativas à seleção de redundância na lei geral do trabalho no Brasil, de acordo com o algoritmo da varável.		
24. Prioridade no reemprego	É igual a 1 se, por lei ou convenção coletiva vinculativa, o empregador deva respeitar as regras de prioridade relativas à reintegração de	1970: 0. Não há disposições sobre prioridade no reemprego.	0	2021: valor mantido = 0. Não há disposições relativas à seleção de redundância na lei geral do trabalho no Brasil, de acordo com o algoritmo da varável.	0	0

	ex-trabalhadores. Igual a 0 caso contrário.					
--	---	--	--	--	--	--



## APÊNDICE F – Adams, Bishop e Deakins até 2013. Autor revisão até 2013 e atualização até 2021. Grupo D

Indicador	Algoritmo	Comentários Adams, Bishop e Deakins	CBR-LRI	Comentários autor	Revisão CBR-LRI	Revisão e atualização CBR-LRI
25. Direito à sindicalização	Mede a proteção do direito de formar sindicatos na constituição do país (interpretada de forma vaga no caso de sistemas como o do Reino Unido, que não possuem uma constituição codificada). É igual a 1 se o direito de formar sindicatos for expressamente concedido pela constituição. É igual a 0,67 se os sindicatos forem	1970: 0. 1988: 1. Embora a Constituição Federal de 1967 se refira à liberdade de associação, esse direito foi amplamente restringido durante o regime militar vigente até o final da década de 1980. No contexto da transição democrática, o art. 8º da Constituição de 1988 refere-se	1	2017: valor revisado e atualizado = 0,75. Lei 13.467/2017: extinguiu a contribuição sindical obrigatória, no valor de um dia de trabalho por ano. Atualmente, as contribuições sindicais requerem autorização prévia e expressa dos trabalhadores (art. 545, art. 578, art. 579, art. 582, art. 583, CLT). A extinção da contribuição sindical obrigatória tende a diminuir a estrutura dos sindicatos no	0,8	0,75

	<p>descritos na constituição como uma questão de ordem pública ou interesse público. É igual a 0,33 se os sindicatos forem mencionados de outra forma na constituição, ou se houver uma referência à liberdade de associação que abrange os sindicatos. Igual a 0 caso contrário. Outras graduações entre 0 e 1 refletem mudanças na força da lei.</p>	<p>especificamente aos direitos de liberdade de associação dos sindicatos.</p>		<p>país e, indiretamente, o direito à sindicalização. Ressalta-se, em acréscimo, que o direito a sindicalização não é absoluto, haja vista a Constituição de 1988 limitar a associação profissional ou sindical ao registro no Ministério do Trabalho e, especialmente, restringi-las ao princípio da unicidade sindical, que veda a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial. (art. 8º, incisos I e II). Esses</p>		
--	--	--	--	--	--	--

				dois pontos, sobretudo o último, implicam revisão e atualização gradativa do valor da variável para 0,75.		
26. Direito à negociação coletiva	Mede a proteção do direito à negociação coletiva ou o direito de celebrar acordos coletivos na constituição do país (interpretado vagamente no caso de sistemas como o do Reino Unido, que não possuem uma constituição codificada). É igual a 1 se o direito à negociação coletiva for expressamente concedido pela constituição. É igual a 0,67 se a	1970: 0. 1988: 1. Embora a Constituição Federal de 1967 se refira à liberdade de associação, o regime militar restringiu fortemente o direito à negociação coletiva. Arts. 7.26 e 8.6 da Constituição de 1988 referem-se ao direito à negociação coletiva.	1	2017: valor mantido = 1. Lei 13.467/2017: ampliou o instituto da negociação coletiva no Brasil (611-A, CLT), com os temas negociados prevalecendo sobre a lei. Contudo, informou os limites dessa negociação coletiva (art. 611-B, CLT). A reforma trabalhista ampliou ainda mais a negociação, nesse caso podendo ser coletiva ou individual, quando permitiu o registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho (§ 4º, art. 74, CLT).	1	1

	<p>negociação coletiva for descrita como uma questão de ordem pública ou interesse público (ou mencionada no capítulo sobre direitos). É igual a 0,33 se a negociação coletiva for mencionada de outra forma na constituição. Igual a 0 caso contrário. Outras graduações entre 0 e 1 refletem mudanças na força da lei.</p>			<p>Outrossim, criou o empregado hipersuficiente, com condições de negociar diretamente com os empregadores o que trata o art. 611-A, CLT (art. 444, CLT). Possibilitou também a negociação direta do banco de horas entre partes (§ 5º, art. 59). Para o trabalho remoto, determinou que assuntos sobre equipamentos e infraestrutura do trabalho, além de reembolsos, devem ser previstos em contrato (art. 75-D, CLT). Normatização infralegal: tratou também do registro de ponto por exceção (inciso III, § 2º, art. 31, Decreto 10.854/2021;</p>		
--	--	--	--	---	--	--

				parágrafos únicos do art. 93. e do art. 94, da Portaria nº 671/2021). Em contraponto, apresentou uma restrição à negociação coletiva, quanto a impossibilidade de excluir funções que integram o cálculo da cota de aprendizes (§ 7º, art. 2, IN nº 146/2018; e § 6º, art. 375, Portaria nº 671/2021).		
27. Dever de negociar	É igual a 1 se os empregadores tiverem o dever legal de negociar e/ou chegar a um acordo com sindicatos, conselhos de trabalhadores ou outras organizações de trabalhadores. É igual a 0 se os	1970: 0. 1988: 1. Embora a Constituição Federal de 1967 se refira à liberdade de associação, o regime militar restringiu fortemente o direito à negociação coletiva.	1	2017: valor atualizado = 0,9. Lei 13.467/2017: equiparou, para todos os fins, as dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas, e tornou desnecessária a prévia autorização dos sindicatos, ou a	1	0,9

	<p>empregadores podem se recusar legalmente a negociar com os trabalhadores. Gradações entre 0 e 1 refletem mudanças na força da lei.</p>	<p>Atualmente, o empregador tem a obrigação de entrar em negociação coletiva se solicitado a fazê-lo por um sindicato apropriado.</p>		<p>celebração de instrumento coletivo de trabalho, para a efetivação dessas dispensas (art. 477-A, CLT). Essa alteração diminuiu um pouco a força da lei quanto ao dever de negociar no País. Todavia, a regra brasileira continua sendo o dever negociar, ou seja, os sindicatos e as empresas, quando provocados, não podem se recusar à negociação coletiva (art. 616, CLT).</p>		
28. Extensão de acordos coletivos	<p>É igual a 1 se a lei estender os acordos coletivos a terceiros em nível nacional ou setorial. As extensões podem ser automáticas, sujeitas à aprovação</p>	<p>1970: 1. Considera-se obrigatório um acordo coletivo arquivado junto às autoridades competentes com referência ao setor e à área geográfica.</p>	1	<p>2017: valor atualizado = 0,75. Lei 13.467/2017: tipificou o empregado hipersuficiente como o portador de diploma de nível superior que recebe salário mensal de, no mínimo, 2 vezes o</p>	1	0,75

	<p>governamental ou sujeitas a um procedimento de conciliação ou arbitragem. É igual a 0 se os acordos coletivos não puderem ser estendidos a trabalhadores ou sindicatos não signatários, ou se os acordos coletivos puderem ser estendidos apenas no nível da fábrica. As prorrogações administrativas obrigatórias de acordos coletivos são codificadas como equivalentes a prorrogações obrigatórias por lei. Gradações entre 0 e 1 refletem</p>			<p>limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Os hipersuficientes podem negociar diretamente temas disponíveis para negociação com os empregadores (art. 611-A, CLT), com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos. Vedou a ultratividade dos instrumentos coletivos (§3º, art. 614, CLT), limitando a vigência em 2 anos. Instituiu que as cláusulas do acordo coletivo sempre prevalecerão sobre as condições da convenção coletiva da categoria, independentemente</p>		
--	--	--	--	---	--	--

	mudanças na força da lei.			de serem mais ou menos favoráveis aos trabalhadores (art. 620, CLT). Antes, se as condições da convenção fossem mais favoráveis, prevaleciam sobre as condições do acordo. Verifica-se que a regra continua sendo a extensão dos termos dos instrumentos coletivos de trabalho aos trabalhadores da categoria, porém as mudanças legislativas implicam redução da regulamentação, de acordo com o algoritmo da variável, porque abre a possibilidade de instrumentos coletivos não alcançarem todos empregados da categoria, limitam a		
--	---------------------------	--	--	--	--	--



				vigência dos instrumentos a 2 anos, e determinam prevalência dos acordos sobre as convenções independentemente da vantajosidade para os trabalhadores.		
29. Empresas fechadas / Closed Shops	É igual a 1 se a lei permitir o closed shops antes e depois da entrada. Igual a 0,50 se "closed shops" antes da entrada for proibido, mas após a entrada é permitido (exceções, por exemplo, para funcionários pré-existentes). É igual a 0 se o "closed shops" não for permitido antes nem depois da entrada.	1970: 0. Embora o princípio da unicidade dos sindicatos autorizados limite a liberdade de escolha sindical dos trabalhadores, o "closed shops" não é lícito. O artigo 37.º, n.º 4, da Constituição estabelece que ninguém pode ser obrigado a filiar-se ou a permanecer	0	2021: valor mantido = 0. A lei brasileira não permite o "closed shops", de que trata o algoritmo da variável. A regra é a liberdade de associação profissional ou sindical, com a determinação de que ninguém é obrigado a se filiar ou a se manter filiado a um sindicato (inciso V, art. 8º, Constituição de 1988), portanto, a empresa não poderá considerar a	0	0

	Outras gradações entre 0 e 1 refletem mudanças na força da lei.	filiado a um sindicato.		condição de filiação ou não do trabalhador a uma entidade sindical para fins de ingresso ou permanência na firma.		
30. Codeterminação: membros do conselho	É igual a 1 se a lei dá aos sindicatos e/ou trabalhadores o direito de nomear diretores em nível de conselho em empresas de um determinado tamanho. Igual a 0 caso contrário. Gradações entre 0 e 1 refletem mudanças na força da lei.	1970: 0. Não há direito à representação de trabalhadores em nível de conselho.	0	2021: valor mantido = 0. Não há disposições na lei trabalhista do Brasil que garantam aos sindicatos ou representantes dos empregadores o direito de nomear diretores em conselhos de empresas.	0	0
31. Codeterminação e informação / consulta aos trabalhadores	É igual a 1 se os conselhos (comitês) de empresa tiverem poderes legais de co-decisão. É igual a 0,67 se os conselhos devem	1970: 0. Art. 11 da Constituição refere-se à eleição de um representante da força de trabalho para aprofundar as	0	2017: valor atualizado = 0,5. Lei 13.467/2017: determinou que, nas empresas com mais de 200 empregados, é assegurada a eleição de uma	0	0,5

	<p>ser constituídos por lei, em determinadas condições, mas não têm poder de co-decisão. Igual a 0,5 se conselhos podem ser exigidos por lei, a menos que o empregador possa apontar para arranjos alternativos ou pré-existentes. É igual a 0,33 se a lei prevê a informação e consulta dos trabalhadores ou representantes dos trabalhadores sobre determinados assuntos, mas não há obrigação de manter uma comissão de empresa como</p>	<p>negociações diretas com o empregador em empresas com mais de 200 empregados, mas não há legislação que respalde esse princípio e os conselhos de trabalhadores são geralmente contrariados pelos sindicatos.</p>		<p>comissão de trabalhadores para representá-los, a fim de promover o entendimento direto com os empregadores (art. 510-A ao art. 510-D, CLT). Antes da reforma trabalhista, havia previsão da eleição de apenas 1 representante dos empregados, em empresas com mais de 200 empregados (art.11, Constituição de 1988). Após reforma, há previsão de formação dessa comissão de trabalhadores que, a depender da empresa, variará de 3 a 7 membros.</p>		
--	---	---	--	---	--	--

	órgão permanente. Igual a 0 caso contrário. Outras gradações entre 0 e 1 refletem mudanças na força da lei.					
--	---	--	--	--	--	--

## APÊNDICE G – Adams, Bishop e Deakins até 2013. Autor revisão até 2013 e atualização até 2021. Grupo E

Indicador	Algoritmo	Comentários Adams, Bishop e Deakins	CBR-LRI	Comentários autor	Revisão CBR-LRI	Revisão e atualização CBR-LRI
32. Greve não oficial	É igual a 1 se as greves não forem ilegais apenas por serem greves não oficiais ou “wildcat”. Igual a 0 caso contrário. Gradações entre 0 e 1 refletem mudanças na força da lei.	1970: 0. 1988: 0,33. De acordo com a Lei 7.784 de 1989, uma greve não pode ser convocada sem prévia conciliação, mas alguns juristas argumentam que a adoção da Constituição de 1988 forneceu alguma proteção limitada ao direito de greve independentemente da aprovação do sindicato (Delgado, Direito Coletivo do Trabalho, 2002; cf. Nascimento, Compêndio de Direito Sindical, 2005).	0,33	2021: valor mantido = 0,33. Lei 7.783/1989: caberá à entidade sindical convocar assembleia para definir as reivindicações da categoria e deliberar sobre a paralisação dos serviços (art. 4º), mas, na ausência de entidade sindical, pode a assembleia dos trabalhadores deliberar sobre esses fins, constituindo comissão de negociação (§ 2º, art. 4º). Confirma a legitimidade da comissão dos trabalhadores,	0,33	0,33

				prevendo que a comissão ou a entidade sindical eleita representará os trabalhadores nas negociações ou perante a Justiça do Trabalho (art. 5º). Ratifica-se assim a possibilidade de greve sem a participação dos sindicatos, mas não se trata de greve não oficial (wildcat), porque está prevista na lei.		
33. Greve política	É igual a 1 se forem permitidas greves por questões políticas (ou seja, não relacionadas ao trabalho). Igual a 0 caso contrário. Gradações entre 0 e 1 refletem mudanças na força da lei.	1970: 0. Art. 9 da Constituição de 1988 e a Lei 7.784 de 1989 estabelecem que cabe aos trabalhadores definir os objetivos da greve, mas a visão geral é que as greves devem ser realizadas com fins sociais ou econômicos; ver	0	2014-2021: valor revisado = 0,5. Constituição de 1988: afirmou que compete aos trabalhadores decidir sobre os interesses a serem defendidos no movimento grevista, mas que os abusos estão sujeitos a responsabilização	0,5	0,5

		<p>Delgado, Nascimento, v. 32 acima.</p>		<p>legal (§1º, §2º, art.9º). Lei 7.783/1989: determinou que cabe aos sindicatos e trabalhadores definir as reivindicações da categoria (art. 4º), como também previu a responsabilização pelos abusos da greve (art. 15). Observa-se que o legislador não expressou que a greve política é proibida, mas deixou claro que cabe análise de eventuais excessos da greve. Compete à Justiça do Trabalho declarar a abusividade de uma greve (Súmula 189, TST). A esse respeito, o Tribunal Superior do Trabalho decidiu pela abusividade da greve política (Processo</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>TST-EI-DCG-1000418-66.2018.5.00.0000), observada posterior negação de recurso extraordinário pelo Supremo Tribunal Federal (STF). Por outro lado, o STF, no julgamento do Mandado de Injunção – MI 712, Ministro Eros Grau, manifestou que a Constituição não limitou do direito de greve, sendo admissíveis todos os tipos de greve. Conclui-se pela revisão da variável, em gradação intermediária, porque a greve política não é expressamente proibida, mas pode ser declarada abusiva pela justiça.</p>		
34. Greve secundária	É igual a 1 se não houver restrições	1970: 0. A opinião da maioria dos autores	0	2014-2021: valor revisado = 0,5.	0,5	0,5



	<p>na ação de ataque secundário ou de simpatia. É igual a 0,5 se a ação secundária ou de simpatia for permitida sob certas condições. Igual a 0 caso contrário. Outras graduações entre 0 e 1 refletem mudanças na força da lei.</p>	<p>é que as greves não podem ser convocadas em defesa dos interesses de outros trabalhadores (ver v. 32 acima).</p>		<p>Constituição de 1988: afirmou que compete aos trabalhadores decidir sobre os interesses do movimento paretista, mas que os abusos estão sujeitos à responsabilização (§1º, §2º, art.9º). Lei 7.783/1989: determinou que cabe aos sindicatos e trabalhadores definirem as reivindicações (art. 4º) e igualmente previu a responsabilização pelos abusos da paralisação (art. 15). Observa-se novamente que o legislador não proibiu a greve de simpatia, mas expressou que cabe avaliação de</p>		
--	--	---	--	--	--	--

				excessos. No mesmo sentido da análise da greve política, conclui-se pela revisão da variável, em gradação intermediária, haja vista a norma do trabalho do Brasil ter previsto a compatibilização entre a liberdade de escolha dos interesses do movimento e a responsabilização pela sua eventual abusividade.		
35. Bloqueios/Lockouts	É igual a 1 se os bloqueios não forem permitidos. É igual a 0 se forem. Gradações entre 0 e 1 refletem mudanças na força da lei.	1970: 0. 1988: 1. Antes de 1988 lockouts parecem ser possíveis (ver art. 30 da Lei 4330, 1964), mas após a Constituição de 1988 e art. 17 da Lei 7783 eles são considerados como presumivelmente ilegais.	1	2021: valor mantido = 1. Lei 7.783/1989: vedou a paralisação das atividades da empresa por iniciativa do empregador (lockout), com a finalidade de frustrar a negociação ou dificultar o atendimento dos	1	1

				pleitos apresentados pelos trabalhadores (art. 17).		
36. Direito à greve	<p>Mede a proteção do direito a ações trabalhistas (como greve, marcha lenta ou trabalho sob controle) na constituição do país ou equivalente. É igual a 1 se o direito à ação industrial for expressamente concedido pela constituição. É igual a 0,67 se as greves forem descritas como uma questão de ordem pública ou interesse público. É igual a 0,33 se as greves forem mencionadas de outra forma na</p>	<p>1970: 0. 1988: 1. As constituições de 1946, 1967 e 1988 fazem referência explícita ao direito de greve. Na prática, antes do retorno ao regime democrático pleno em 1988, todas as formas de ação política ou de protesto eram estritamente controladas.</p>	1	<p>2021: valor mantido = 1. O direito à greve está na Constituição de 1988 (art. 9º).</p>	1	1

	constituição. É igual a zero caso contrário. Outras graduações entre 0 e 1 refletem mudanças na força da lei.					
37. Período de espera antes da greve	É igual a 1 se por lei não houver período de espera obrigatório ou exigência de notificação antes que as greves possam ocorrer. Igual a 0 se houver tal requisito. Graduações entre 0 e 1 refletem mudanças na força da lei.	1970: 0. A Lei 4.330 de 1964 refere-se ao aviso de greve de 5 dias e a Lei. 7783, 1989, refere-se ao aviso prévio de 48 horas.	0	2021: valor mantido = 0. Lei 7.783/1989: exigiu que o empregador ou a entidade patronal seja notificado com, no mínimo, 48 horas antes da paralisação (p. único, art. 3º).	0	0
38. Obrigação de paz	É igual a 1 se a greve não for ilegal, mesmo que exista um acordo coletivo em vigor. É igual a 0 se tal greve	1970: 0,33. Nos termos do artigo 21.º, n.º 4, da Lei 4.330 de 1964, não pode ser convocada uma greve com o objetivo de alterar	0,33	2021: valor mantido = 0,33. Lei 7.783/1989: definiu que é abuso do direito de greve a manutenção da paralisação após celebração de	0,33	0,33

	for ilegal. Gradações entre 0 e 1 refletem mudanças na força da lei.	um acordo coletivo, a menos que haja uma alteração substancial das circunstâncias. Nos termos do art. 14 (I) da Lei 7.783 de 1989, a greve realizada durante a vigência de um acordo coletivo não constituirá abuso de direito se o objetivo for fazer valer o acordo ou for ocasionado por novas circunstâncias.		acordo coletivo, convenção coletiva ou decisão judicial (art. 14). Porém há exceções: caso a paralisação seja para exigir cumprimento de condição do instrumento coletivo ou da sentença judicial, ou motivada por novos fatos ou acontecimentos imprevistos que alterem significativamente as relações do trabalho.		
39. Arbitragem obrigatória ou conciliação	É igual a 1 se as leis não exigirem procedimentos de conciliação ou outros mecanismos alternativos de resolução de disputas (além da arbitragem obrigatória) antes da greve.	1970: 0,25. Art. 11 da Lei 4.330 de 1964 tornou obrigatória a conciliação. Art. 514 (c) da CLT refere-se ao dever dos sindicatos e demais associações econômicas de promover a mediação e o art. 14 (I) da Lei 7.783 de	0,25	2017: valor atualizado = 0,1. Lei nº 13.467/2017: instituiu que empregados hipersuficientes poderão pactuar cláusula de arbitragem nos respectivos contratos de trabalho (art. 507-A, CLT), o que reforçou o viés	0,25	0,1

	Igual a 0 se tais procedimentos forem obrigatórios. Escopo para gradações adicionais entre 0 e 1 para refletir as mudanças na força da lei.	1989 prevê que a Justiça do Trabalho supervisione um processo de mediação antes que uma greve possa prosseguir.		negocial da legislação no Brasil. Em adição, recorde-se que a Lei nº 7.783/2989: facultou a cessação coletiva do trabalho, apenas quando frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral (art. 3º) e que a CLT: definiu como dever dos sindicatos promover a conciliação nos dissídios de trabalho (art. 514). Verifica-se, portanto, que o uso de meios para solução de conflitos (arbitragem ou conciliação) são quase obrigatórios antes de uma greve.		
40. Substituição de trabalhadores em greve	É igual a 1 se a lei proíbe os empregadores de demitir	1970: 0. 1988: 1. O art. 19 (3) da Lei 4330, 1964, proíbe a substituição de	1	2017: valor mantido = 1. Lei 13.429/2017: previu a proibição da contratação de	1	1

	<p>trabalhadores em greve ou contratar mão de obra de substituição para manter a fábrica em operação durante uma greve não violenta e não política. É igual a 0 se não forem tão proibidos. Gradações entre 0 e 1 refletem mudanças na força da lei.</p>	<p>grevistas durante uma greve legal e o art. 20 refere-se à mera suspensão do contrato de trabalho. Veja também o art. 7 Lei 7783 1989. Antes do retorno ao regime democrático pleno em 1988, o direito de greve era estritamente controlado.</p>		<p>trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve, salvo os casos previstos em lei (§1º, art. 2º, Lei 6.019/1974). Esse acréscimo legislativo corroborou o entendimento da Lei 7.783/1989, que vedou a contratação de trabalhadores substitutos durante uma greve, exceto nas hipóteses legais previstas (p. único, art. 7º).</p>		
--	--	--	--	--	--	--



idp

Bo  
pro  
cit  
ref  
Miss  
são e  
idp

**idp**

A ESCOLHA QUE  
**TRANSFORMA**  
O SEU CONHECIMENTO