

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS**

**ANTÔNIO LISBOA ALVES JÚNIOR**

**ANÁLISE EMPÍRICA DA REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA DE 2017 E  
SEUS REFLEXOS SOBRE OS INDICADORES DO MERCADO DE TRABALHO NO  
PERÍODO DE 2015-2019**

**VARGINHA/MG  
2023**

**ANTÔNIO LISBOA ALVES JÚNIOR**

**ANÁLISE EMPÍRICA DA REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA DE 2017 E  
SEUS REFLEXOS SOBRE OS INDICADORES DO MERCADO DE TRABALHO NO  
PERÍODO DE 2015-2019**

Dissertação apresentada como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Gestão Pública e Sociedade, pela Universidade Federal de Alfenas. Área de concentração: Gestão Pública e Sociedade.

Orientador: Professor Doutor Wesllay Carlos Ribeiro

Coorientadora: Professora Doutora Gislene Araújo Pereira

**VARGINHA/MG  
2023**

Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal de Alfenas  
Biblioteca Campus Varginha

Alves Júnior, Antônio Lisboa.

Análise empírica da reforma trabalhista brasileira de 2017 e seus reflexos sobre os indicadores do mercado de trabalho no período de 2015-2019 / Antônio Lisboa Alves Júnior. - Varginha, MG, 2023.

130 f. : il. -

Orientador(a): Wesllay Carlos Ribeiro.

Dissertação (Mestrado em Gestão Pública e Sociedade) - Universidade Federal de Alfenas, Varginha, MG, 2023.

Bibliografia.

1. Reforma trabalhista. 2. PNAD Contínua. 3. Flexibilização laboral. 4. Mercado de trabalho. I. Ribeiro, Wesllay Carlos, orient. II. Título.

ANTÔNIO LISBOA ALVES JÚNIOR

**ANÁLISE EMPÍRICA DA REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA DE 2017 E SEUS REFLEXOS SOBRE O MERCADO DE TRABALHO NO PERÍODO DE 2015-2019**

O Presidente da banca examinadora abaixo assina a aprovação da Dissertação apresentada como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Gestão Pública e Sociedade pela Universidade Federal de Alfenas. Área de concentração: Gestão Pública e Sociedade.

Aprovada em: 14 de dezembro de 2023.

Prof. Dr. Wesllay Carlos Ribeiro  
Presidente da Banca Examinadora  
Instituição: Universidade Federal de Alfenas

Profa. Dra. Gislene Araújo Pereira  
Instituição: Universidade Federal de Alfenas

Prof. Dr. Fernando Batista Pereira  
Instituição: Universidade Federal de Alfenas

Profa. Dra. Ana Márcia Rodrigues da Silva  
Instituição: Universidade Federal de Alfenas



Documento assinado eletronicamente por **Wesllay Carlos Ribeiro, Professor do Magistério Superior**, em 14/12/2023, às 15:46, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.unifal-mg.edu.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.unifal-mg.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **1158484** e o código CRC **4D6A518D**.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço à Gabriella e minha mãe pelo incentivo na escrita desta pesquisa e pela compreensão de minha ausência neste ano de 2023. Meus sinceros agradecimentos ao meu Orientador, Professor Dr. Wesllay, por ter aceitado me orientar no final de 2022, momento o qual eu perdi meu pai e estava quase me desligando do programa. Agradeço também a minha Coorientadora, Professora Doutora Gislene, por me apresentar o “mundo infinito da estatística” e conseguir a proeza de ensinar a disciplina a um bacharel em direito. A todos os meus colegas do mestrado, em especial a Mari. Sem vocês, não teria sido possível. Obrigado pela parceria. E, por fim, ao ensino público, gratuito e de qualidade.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

## RESUMO

Esta pesquisa concentra-se na análise da reforma trabalhista brasileira de 2017 e seus desdobramentos sobre o mercado de trabalho no intervalo de 2015 a 2019. Inquirindo-se acerca da efetividade das mudanças legislativas em fomentar impactos positivos nos indicadores do mercado de trabalho, o escopo investigativo adentra na apreciação da variação dos indicadores relativos à desocupação, subutilização, ocupação formal e informalidade. Emprega-se para tanto a análise empírica fundamentada em dados secundários provenientes da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua trimestral (PNAD Contínua), com a instrumentalização analítica da linguagem de programação R. O objetivo geral deste estudo é examinar os resultados das taxas médias dos referidos indicadores pré e pós-implementação da reforma. Especificamente, objetiva-se aferir as transformações promovidas no contexto da flexibilização e desregulamentação das relações de trabalho e analisar as principais mudanças estruturais acarretadas pela reforma trabalhista. A hipótese subjacente a esta pesquisa postula que, a despeito dos objetivos proclamados da reforma trabalhista, as alterações legislativas não lograram êxito em promover melhorias substanciais nos indicadores do mercado de trabalho, podendo inclusive ter aprofundado a precariedade nas condições laborais. Os resultados da investigação sugerem que a reforma não se mostrou eficaz em promover a expansão do emprego e reduzir a informalidade da mão de obra. A flexibilização das relações de trabalho promovida pela reforma sugere uma tendência à precarização laboral, perpetuando ou intensificando desafios preexistentes no mercado de trabalho.

Palavras-chave: reforma trabalhista brasileira de 2017; mercado de trabalho; PNAD contínua; flexibilização laboral.

## **ABSTRACT**

This research focuses on the analysis of the Brazilian labor reform of 2017 and its impact on the labor market between 2015 and 2019. Questioning the effectiveness of the legislative changes in fostering positive impacts on labor market indicators, this study delves into the variation of indicators related to unemployment, underutilization, formal employment, and informality. The empirical analysis is based on secondary data from the Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua trimestral (PNAD Contínua) and utilizes the R programming language for analytical instrumentation. The main objective of this study is to examine the outcomes of the average rates of these indicators before and after the implementation of the reform. Specifically, it aims to assess the transformations brought about in the context of labor flexibility and deregulation, and to analyze the main structural changes caused by the labor reform. The underlying hypothesis of this research posits that, despite the proclaimed objectives of the labor reform, the legislative changes did not succeed in promoting substantial improvements in labor market indicators, and may have even deepened the precariousness of labor conditions. The findings of the investigation suggest that the reform was not effective in promoting employment expansion and reducing labor informality. The flexibility of labor relations promoted by the reform suggests a trend towards labor precarization, perpetuating or intensifying preexisting challenges in the labor market.

Keywords: brazilian labor reform of 2017; labor market; continuous national household sample survey; labor flexibility.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Divisão do mercado de trabalho brasileiro, segundo a metodologia do IBGE/PNAD contínua .....	70
Figura 2 - Classificação da população ocupada, de acordo com a posição na ocupação e a categoria de emprego .....	71
Figura 3 - Subutilização.....	82

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Desocupados em mil pessoas .....	75
Gráfico 2 - Taxa de desocupação pré e pós-reforma trabalhista.....	76
Gráfico 3 - Gráfico <i>boxplot</i> relativo à taxa de desocupação .....	77
Gráfico 4 - Taxa de subutilização antes e pós-reforma trabalhista.....	84
Gráfico 5 - Gráfico <i>boxplot</i> relativo à taxa de subutilização.....	85
Gráfico 6 - Desalentados (%) .....	88
Gráfico 7 - População ocupada em mil pessoas .....	91
Gráfico 8 - Taxa de ocupação .....	91
Gráfico 9 - Pessoas em idade de trabalhar x dentro da força de trabalho x fora da força de trabalho em mil pessoas .....	92
Gráfico 11 - Admissões x demissões x saldo .....	94
Gráfico 11 - Taxa de ocupação formal .....	98
Gráfico 12 - Gráfico <i>boxplot</i> relativo à taxa de ocupação formal.....	99
Gráfico13 - População ocupada na informalidade em mil pessoas e taxa de informalidade .....	105
Gráfico 14 - Taxa de informalidade antes e pós reforma trabalhista .....	106
Gráfico 15 - Taxa de informalidade pré e pós-reforma trabalhista .....	107
Gráfico 16 - Ocupados por conta própria formais e informais .....	112
Gráfico 17 - Ocupados com CTPS assinada x subutilizados x informais em mil pessoas .....	114
Gráfico 18 - Pessoas ocupadas de 14 anos ou mais de idade por contribuição para previdência em qualquer trabalho .....	116

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Estratégia de integração .....	19
Quadro 2 - Expressões da crise de acumulação de capital .....	21
Quadro 3 - Características do neoliberalismo e da teoria neoclássica na Lei nº 13.467/2017 .....	43
Quadro 4 – Hipóteses .....	62
Quadro 5 - Força de trabalho .....	66
Quadro 6 – Condição de informalidade segundo ocupação principal do trabalhador	68
Quadro 7 – Classificação de subutilizados segundo o IBGE .....	69

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Taxa de desocupação pessoas de 14 anos ou mais de idade .....	75
Tabela 2 - Resumo quantitativo do <i>boxplot</i> relativo à taxa de desocupação.....	78
Tabela 3 - Análise estatística descritiva – Taxa de desocupação .....	79
Tabela 4 – Taxa composta de pessoas de 14 anos ou mais de idade em situação de subutilização .....	83
Tabela 5 - Resumo quantitativo do <i>boxplot</i> relativo à taxa de subutilização (%)....	85
Tabela 6 - Análise estatística descritiva – Taxa de subutilização.....	86
Tabela 7 – Percentual de pessoas desalentadas na semana de referência .....	89
Tabela 8 – Ocupados, força de trabalho e taxa de ocupação .....	90
Tabela 9 - Pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas formalmente na semana de referência, por posição na ocupação e categoria do emprego no trabalho principal (mil pessoas).....	95
Tabela 10 – População ocupada formalmente .....	97
Tabela 11 – Resumo quantitativo do <i>boxplot</i> relativo à taxa de ocupação formal (%) .....	100
Tabela 12- Análise estatística descritiva – Taxa de ocupação formal.....	101
Tabela 13 - População ocupada na informalidade .....	104
Tabela 14 - Resumo quantitativo do <i>boxplot</i> relativo à taxa de informalidade .....	107
Tabela 15 - Análise estatística descritiva – Taxa de informalidade .....	108
Tabela 16 - Ocupados por conta própria formais e informais em mil pessoas .....	112
Tabela 17 - Ocupados com CTPS assinada x subutilizados x informais em mil pessoa .....	114
Tabela 18 - Pessoas ocupadas de 14 anos ou mais de idade por contribuição para previdência em qualquer trabalho .....	115

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>13</b>
<b>2</b>	<b>TRABALHO E MERCADO</b> .....	<b>18</b>
2.1	TRABALHO – FLEXIBILIZAÇÃO E DESREGULAMENTAÇÃO .....	18
2.2	CARACTERIZAÇÃO HISTÓRICA DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO .....	29
<b>3</b>	<b>REFORMA TRABALHISTA</b> .....	<b>37</b>
3.1	EIXOS DA REFORMA LABORAL.....	43
<b>3.1.1</b>	<b>Eixo I - Flexibilização das modalidades de contratação, de jornada de trabalho e remuneração</b> .....	<b>44</b>
3.1.1.1	Novos modos de contratação .....	44
3.1.1.2	Jornada de Trabalho .....	46
3.1.1.3	Remuneração .....	47
<b>3.1.2</b>	<b>Eixo II - Organização Sindical e o predomínio do negociado sobre o legislado</b> .....	<b>49</b>
3.1.2.1	Negociado sobre o legislado .....	49
<b>3.1.3</b>	<b>Eixo III – Acesso à justiça</b> .....	<b>51</b>
3.1.3.1	O ônus da sucumbência processual.....	52
3.1.3.2	Justiça gratuita .....	53
<b>4</b>	<b>MÉTODOS E MATERIAIS</b> .....	<b>55</b>
4.1	VISÃO GERAL.....	55
4.2	PNAD CONTÍNUA .....	56
4.3	DA ESCOLHA DA LINGUAGEM R.....	58
4.4	ETAPAS DA PESQUISA E METODOS DE ANÁLISE .....	59
<b>4.4.1</b>	<b>Explicação e conceitos dos métodos de análise</b> .....	<b>60</b>
4.4.1.1	Gráficos de linha gerado pela linguagem de programação R.....	60
4.4.1.2	Gráfico <i>boxplot</i> .....	60
4.4.1.3	Análise estatística descritiva pela linguagem R.....	61
4.4.1.4	Teste de Shapiro-Wilk .....	62
4.4.1.5	Testes de comparação de médias – Teste T.....	63
4.4.1.6	Testes de comparação de médias – Teste de Wilcoxon .....	64
4.5	CONCEITOS E DEFINIÇÕES DOS INDICADORES SEGUNDO O IBGE/PNAD CONTÍNUA .....	65

4.5.1	<b>Trabalho</b> .....	65
4.5.2	<b>Pessoas em idade de trabalhar</b> .....	65
4.5.3	<b>Força de trabalho</b> .....	65
4.5.4	<b>Ocupados</b> .....	66
4.5.5	<b>Desocupados</b> .....	67
4.5.6	<b>Informalidade</b> .....	67
4.5.7	<b>Trabalhadores por conta própria</b> .....	68
4.5.8	<b>Subutilizados</b> .....	69
4.5.9	<b>Desalentados</b> .....	70
4.6	FRAGILIDADES METODOLÓGICAS E Limitações da pesquisa.....	72
5	<b>RESULTADOS E DISCUSSÕES</b> .....	74
5.1	RESULTADOS DOS INDICADORES DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO PRÉ E PÓS-RERORMA TABALHISTA .....	74
5.1.1	<b>Desocupação (desemprego aberto)</b> .....	74
5.1.2	<b>Subutilização (desemprego total)</b> .....	81
5.1.3	<b>Ocupação total</b> .....	90
5.1.3.1	Ocupação formal .....	92
5.1.3.1.1	<i>Início da análise a partir da linguagem de programação R</i> .....	96
5.1.4	<b>Informalidade</b> .....	103
5.1.4.1	Ocupados por conta própria formais e informais .....	111
6	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	118
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	121

## 1 INTRODUÇÃO

O período econômico recessivo vivenciado no Brasil entre os anos 2015 e 2016, concomitante a deterioração do mercado de trabalho brasileiro geraram importantes desafios a serem enfrentados no país como o aumento da desocupação (desemprego aberto), da subutilização da força de trabalho<sup>1</sup> e da informalidade da mão de obra. Este cenário adverso foi caracterizado pela extinção de milhões de postos de trabalhos formais, afastando o Brasil dos níveis de emprego observados antes do início da crise econômica (DUCA, 2017; TROVÃO; ARAÚJO, 2018).

Nessa conjuntura, voltaram a ganhar força argumentos que apontam a rigidez do mercado de trabalho brasileiro como um entrave à retomada da geração de emprego no país, tendo como principal elemento causador a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (TROVÃO; ARAÚJO, 2018).

O período em comento experimentado no Brasil foi marcado pela retração do produto interno bruto (PIB)<sup>2</sup> e pela taxa de desocupação, a qual atingiu o índice de 13,9% no 1º trimestre de 2017, resultando em cerca de 14,3 milhões de indivíduos desempregados (IBGE, 2018).

Diante desse cenário e com a percepção de que reformas institucionais configuram-se como fundamentais, determinantes e suficientes para a retomada do crescimento econômico e da expansão do emprego formal no mercado de trabalho, elegeu-se no país como prioridade a implementação de um conjunto de medidas reformistas<sup>3</sup> de cunho neoliberal (BRITO; CONCEIÇÃO, 2023).

Assim, em face desse contexto marcado por uma crise política e econômica intensa, a reforma trabalhista brasileira de 2017 foi inserida na pauta governamental como parte integrante de medidas de caráter liberalizante defendidas pelo então governo de Michel Temer. Esta reforma se aliou a um conjunto de outras medidas<sup>4</sup>, as quais convergiram para a desregulamentação e flexibilização das garantias jurídicas presentes no ordenamento jurídico que orienta as relações trabalhistas no país (SILVA, 2019).

---

<sup>1</sup> Tais conceitos serão trabalhados na seção de métodos e materiais.

<sup>2</sup> O PIB de 2015 foi de -3,55% e de 2016 foi de -3,28% (IPEA, 2019).

<sup>3</sup> Cita-se a Emenda Constitucional nº 95 (teto dos gastos públicos); reforma da previdência; reforma trabalhista (BRITO; CONCEIÇÃO, 2023).

<sup>4</sup> Cita-se a na seara laboral a Lei nº 13.429 promulgada em 31 de março de 2017, a qual alterou o regime sobre os contratos de trabalho temporários e permitiu a terceirização irrestrita.

Para determinados autores, a argumentação que sustenta a rigidez do mercado de trabalho brasileiro foi empreendida pela escola neoclássica<sup>5</sup> e se fundamenta na premissa de que a modernização da CLT é imprescindível para a retomada da geração de novos postos de trabalho no país. Em outras palavras, a tese da necessidade de uma reforma trabalhista se baseou na ideia de que a flexibilização do arcabouço juslaboral<sup>6</sup>, por si só, seria capaz de promover a geração de empregos em um contexto em que a inflexibilidade das leis trabalhistas seria um fator limitante (BRITO; CONCEIÇÃO, 2023; TROVÃO; ARAÚJO, 2018).

Neste sentido, a reforma trabalhista brasileira de 2017 teve sua formulação e base teórica inspirada na teoria econômica neoclássica, a qual sugere que a flexibilização do mercado de trabalho e a consequente redução salarial poderiam gerar um aumento automático na criação de postos de emprego e no produto interno bruto (PIB) do país. A corrente teórica em comento pressupõe que os custos trabalhistas economizados se converteriam espontaneamente em maiores gastos empresariais, sobretudo por parte dos detentores de capital e terra, estimulando, portanto, a economia e impulsionando a renda nacional (NATAL, 2018).

Assim, era necessário a aprovação de uma nova normatização que regulasse as relações de trabalho, mas que flexibilizasse os principais eixos de proteção ao trabalhador para que fosse reestabelecida a confiança do mercado, permitindo a volta do crescimento econômico e da expansão do emprego (COLOMBI; KREIN, 2019).

Formalmente, a justificativa da reforma lastreou-se nos seguintes argumentos: expansão da geração de empregos, principalmente os formais; atualização dos mecanismos de combate à informalidade da mão de obra, introduzindo esses indivíduos aos direitos disponíveis aos que possuíam carteira assinada<sup>7</sup> e flexibilização e modernizando do arcabouço juslaboral brasileiro (ANTUNES, 2020).

Além disso, setores do empresariado<sup>8</sup> afirmavam que era necessário a criação de mecanismos que facilitassem as regras de contratação, remuneração e uso da

---

<sup>5</sup> A abordagem teórica neoclássica surgiu no último quartel do século XIX e tem como elemento central a defesa da livre concorrência. Além disso, a escola neoclássica é amplamente utilizada para se referir a diversas correntes do pensamento econômico que analisam a formação dos preços, a produção e a distribuição da renda através do mecanismo de oferta e demanda dos mercados (NATAL, 2018).

<sup>6</sup> Conjunto de leis e normas que regem as relações de trabalho.

<sup>7</sup> Cita-se exemplos como a qualidade de segurado na previdência social, seguro desemprego, gratificação natalina, conhecida informalmente como décimo terceiro salário, férias, entre outros.

<sup>8</sup> Vide CNI (2016).

força de trabalho para contrapor-se ao “elevado custo do trabalho e a burocracia trabalhista” (TEIXEIRA *et al.*, 2017, p.48). Assim, a reforma não enfrentou obstáculos significativos ou oposição suficiente para impedir uma mudança tão significativa na regulação das relações de trabalho protegidas até então pelo arcabouço juslaboral brasileiro (TEIXEIRA *et al.*, 2017).

Desse modo, após o processo de *impeachment* de Dilma Rousseff em 2016 e a ascensão de Michel Temer ao cargo de Presidente da República, a reforma trabalhista foi implementada por meio da aprovação do Projeto de Lei (PL) nº 6.787/2017, que se transformou na Lei nº 13.467/2017 de 13 de julho de 2017 (BRASIL, 2017).

Foram criadas novas modalidades de contratos de trabalho, tais como o teletrabalho, o *home office* e o contrato de trabalho intermitente, também conhecido como "contrato zero hora" (ANTUNES, 2020). A reforma eliminou a obrigatoriedade da contribuição sindical, legalizou a terceirização irrestrita, concedeu prioridade ao negociado sobre o legislado, revogou direitos como as horas *in itinere* e retirou a natureza salarial de diversas parcelas que antes integravam a remuneração mensal do empregado e impactavam o cálculo de outras verbas, como décimo terceiro, férias, contribuição previdenciária e FGTS (SOUTO MAIOR, 2017).

Pelo exposto, a entrada em vigor da do referido diploma legislativo gerou desdobramentos diretos nas relações laborais, na vida do trabalhador e no mercado de trabalho (KREIN, 2018). Sendo assim, acredita-se que seja importante a realização de investigações empíricas para compreender os impactos da reforma no mercado de trabalho e nas relações de emprego no Brasil.

A escolha do tema em questão foi motivada principalmente pelo expressivo significado e importância que o trabalho representa para o ser humano no contexto social. O debate acerca das relações trabalhistas é um assunto que merece destaque e atenção dos mais variados setores da sociedade e do Estado, tendo em vista que a cidadania, a democracia e a qualidade de vida da população estão diretamente relacionadas às condições laborais do obreiro (KREIN, 2018).

Dentre os vários pontos que podem ser investigados e que envolvem as mudanças decorrentes da alteração legislativa em questão na vida do trabalhador e no mercado de trabalho, o problema de pesquisa da presente dissertação traduz-se no seguinte questionamento: A flexibilização do arcabouço juslaboral promovida pela reforma trabalhista de 2017 produziu efeitos positivos nos indicadores do mercado de trabalho brasileiro?

Desse modo, o objetivo geral da pesquisa é analisar os resultados dos indicadores do mercado de trabalho nos dois anos que antecedem a reforma trabalhista (2015 e 2016), bem como nos dois anos posteriores a sua implementação (2018 e 2019) utilizando os dados trimestrais da Pesquisa Nacional por Amostra e Domicílios Contínua (PNAD Contínua).

Especificamente, busca-se traçar um panorama histórico da evolução das políticas de flexibilização e desregulamentação trabalhista desde a década de 1970; descrever as principais mudanças promovidas pela Lei nº 13.467/2017 em eixos estruturais; examinar o mercado de trabalho brasileiro pré e pós-reforma, por meio da coleta e análise e comparação dos dados trimestrais referentes aos indicadores de desocupação, subutilização, ocupação e informalidade e outros fornecidos pela PNAD Contínua; examinar os resultados das taxas médias dos indicadores supracitados no interregno anterior e posterior à reforma, utilizando a linguagem de programação R como ferramenta analítica para interpretar e demonstrar os resultados.

A hipótese é que uma reforma preconizada sob o signo da "flexibilização", termo este que, em sua essência, denota a redução de direitos trabalhistas, configura-se como uma decisão que repercute diretamente sobre as condições de vida e laborais dos trabalhadores. Tal assertiva baseia-se no entendimento de que um dos desdobramentos potenciais de tal flexibilização no sistema jurídico laboral, caso implementado com eficácia, consiste na instauração de um quadro de precariedade no trabalho e emprego. Assim, considerando os objetivos formais da reforma trabalhista de 2017, postula-se que as alterações juslaborais promovidas pela Lei nº 13.467/2017 não lograram êxito em fomentar significativas melhorias nos indicadores do mercado de trabalho brasileiro, mantendo ou até mesmo agravando os resultados dos índices de desocupação, subutilização, ocupação e informalidade no biênio subsequente à sua implementação (FILGUEIRAS, 2019).

O referencial teórico foi composto por dois capítulos. O capítulo um foi dividido em duas subseções, sendo na primeira realizada uma abordagem das relações de trabalho, sob a ótica da flexibilização e desregulamentação, a partir da década de 70 no Brasil e no mundo. Na segunda subseção, foi realizada uma discussão relativa ao mercado de trabalho brasileiro, contextualizando-o a partir da década de 30, com foco a partir da década de 70. Estas definições foram importantes para abordar e embasar a verificação empírica realizada na seção de resultados e discussões. No capítulo dois foi analisada a Lei nº 13.467/2017 e as principais mudanças legislativas advindas da

reforma em três eixos centrais, tendo em vista que essa adicionou, alterou e revogou mais de duzentos artigos da CLT (COLOMBI; KREIN, 2019).

Na seção de métodos e materiais foi elaborada uma base de dados secundária por meio dos dados trimestrais fornecidos pela PNAD Contínua referentes aos indicadores taxa de desocupação, taxa de subutilização, taxa de ocupação formal e taxa de informalidade do 3º ou 4º trimestre do ano de 2015<sup>9</sup> ao 4º trimestre de 2019.

Para o exame dos indicadores com o intuito de investigar as taxas médias pré e pós-reforma, adotou-se diferentes métodos de análise. Primeiramente, foi realizada uma visualização gráfica das tabelas e dos respectivos indicadores geradas pelo *excel* e/ou por linguagem de programação R, permitindo uma compreensão intuitiva das tendências dos indicadores em estudo. Em seguida, recorreu-se ao uso de gráficos *boxplots*<sup>10</sup> para uma representação visual detalhada da dispersão dos dados no interregno estudado. Adicionalmente, foi produzida uma análise estatística descritiva das taxas médias dos indicadores do estudo e, considerando a natureza dos dados, foi conduzido um teste Shapiro-Wilk para avaliar a normalidade da distribuição das amostras para embasar a escolha do teste estatístico de comparação adequado. Por fim, com base nas características distribucionais dos dados, foi realizado um Teste T pareado ou Teste de Wilcoxon para identificar possíveis diferenças significativas das taxas médias dos indicadores entre os períodos pré e pós-reforma trabalhista.

Ao final, foram desenvolvidos dois capítulos que abordaram respectivamente os resultados e discussões e as considerações finais.

---

<sup>9</sup> Por questões metodológicas e por disponibilidade das informações fornecidas pela PNAD Contínua, nos indicadores relativos a desocupação e subutilização, foi elaborada uma base de dados secundária a partir do 3º trimestre de 2015, ao passo que os indicadores referentes a ocupação formal e informalidade, foram utilizados o 4º trimestre de como ponto inicial da investigação.

<sup>10</sup> Também conhecido como diagrama de caixa.

## 2 TRABALHO E MERCADO

### 2.1 TRABALHO – FLEXIBILIZAÇÃO E DESREGULAMENTAÇÃO

Em Durkheim (2008), o trabalho é definido como um fenômeno social presente em todas as sociedades, independente da vontade individual, sendo a divisão social do trabalho responsável por promover a coletividade. Nessa perspectiva, o trabalho é considerado uma atividade que transcende o sujeito e assume um papel fundamental na organização coletiva. Na concepção durkheimiana o trabalho não é apenas uma atividade individual, mas uma construção social que envolve relações e interações entre indivíduos e grupos (DURKHEIM, 2008).

Friedmann (1973) pondera que a discussão sobre o conceito de trabalho tem evoluído ao longo do tempo e tem se ampliado à medida que se torna cada vez mais objeto de interesse em diversos campos do conhecimento. Dessa forma, “o trabalho é um denominador comum e uma condição de toda a vida humana em sociedade” (FRIEDMANN, 1973, p. 19).

Abordar o tema do trabalho demanda uma reflexão acerca de seu passado, presente e perspectivas futuras, as quais estão constantemente sujeitas às rápidas transformações do capitalismo contemporâneo (PELEJA, 2022). Dessa maneira, o trabalho desempenha um papel fundamental na formação das sociedades modernas, não somente na produção de bens e serviços, mas como um elemento constitutivo das nossas subjetividades, identidades e vínculos sociais. Compreender o trabalho não é uma tarefa fácil, já que suas expressões são diversas e inúmeras variáveis concorrem para explicar esse fenômeno (COTANDA, 2011).

O trabalho pleno, precário ou a ausência de trabalho definem a existência individual na sociedade. O exercício do trabalho revela as perspectivas e limites do social, e sua relação com a base tecnológica oferece inúmeras possibilidades. Assim, o trabalho, seja ele remunerado ou não, formalizado ou não, individual ou coletivo, presencial ou remoto, ainda ocupa uma posição central na produção de riqueza, na formação da identidade das pessoas e na definição de comportamentos e relações sociais (BIANCHETTI; CATTANI, 2014).

A importância do trabalho na construção das sociedades e na definição da existência individual e coletiva, como discutido por Durkheim (2008), Friedmann (1973) e outros, encontra exemplo prático e histórico no período do pós-guerra. Entre

os anos 1945-1973 ocorreu um notável crescimento econômico levado pela produção em massa na maior parte dos países ricos e acompanhado pela tendência de elevação do padrão de vida da população em geral, a diminuição dos riscos de crise com a então consolidação da social-democracia no Estados Unidos e na Europa Ocidental, dentre outros aspectos que definiram o mundo pós-guerra (PELEJA, 2022).

Neste contexto, é imprescindível destacar a importância das práticas de regulamentação e intervenção estatais na economia de cada país, tendo em vista a garantia, principalmente, da proteção do trabalho e da seguridade social, conforme os preceitos do estado de bem-estar social (HARVEY, 2008). Assim, o lapso de 1945 a 1973, foi caracterizado com um período que permitiu a lógica do desenvolvimento capitalista (SARTIM, 2008).

Esse interregno pode ser comparado à "estratégia de integração", conforme denominado por Bihr (1998), na qual o proletariado renunciou à luta revolucionária em troca da garantia da "seguridade social" e de outros ganhos sociais, conforme Quadro 1 abaixo:

Quadro 1 - Estratégia de integração

Renda	Garantia de um salário mínimo para todo trabalhador
	Crescimento dos salários reais e ampliação do consumo do proletariado
Direitos	Práticas e procedimentos de negociação coletiva por meio da adoção e garantia de contratos coletivos
	Controle pactuado da massa salarial e transformando esses contratos em leis pela ação do Estado, implicando a extensão das conquistas ao conjunto do mercado de trabalho
	A instituição de um salário indireto financiado por recolhimentos obrigatórios
	Instituição da seguridade social como responsabilidade do Estado
Gerais	Fixação de um estatuto mínimo de todo assalariado pelo direito do trabalho e pela definição de uma norma de consumo que propicia satisfação dos seus interesses imediatos, como o crescimento do nível de renda, redução do tempo de trabalho, habitação, saúde, educação, formação profissional, cultura e lazer, além da garantia de direitos cívicos, políticos e sociais, ampliação de práticas políticas democráticas, regulamentação do direito de greve e organização sindical, assistência social e acesso ao crédito para o consumo

Fonte: Bihr (1998).

No entanto, nas últimas décadas, as sociedades têm sido testemunhas de profundas transformações no mundo do trabalho, sendo um dos expoentes a crise do

capital<sup>11</sup> que envolve complexas interações entre as formas de ser e existir na sociabilidade humana (ANTUNES, 2015). Tais transformações tem resultado em desemprego estrutural, um contingente crescente de trabalhadores em condições precárias e uma degradação ampliada na relação metabólica entre o homem e a natureza (ANTUNES, 2015).

A partir da década de 60, verificou-se que o modelo fordista-keynesiano se mostrou cada vez mais insuficiente e limitado para abordar as ambiguidades inerentes ao próprio sistema capitalista (HARVEY, 2008).

Segundo Mandel (1990), a crise desse modelo decorre de fatores estruturais inerentes à própria lógica do capitalismo que tem como objetivo a extração máxima de lucro, o que implica submeter o trabalhador à extração máxima de sua força de trabalho. Para Harvey (1998), a crise do final dos anos 60 e início dos anos 70 foi caracterizada como uma crise típica da tendência de superacumulação, a qual se define por uma capacidade produtiva ociosa, um excesso de mercadorias e estoques, além de um grande desemprego de caráter estrutural.

A partir da teoria da acumulação flexível<sup>12</sup> observa-se uma ruptura com o modelo fordista, que engendra novos modos de trabalho e de vida baseados na flexibilização e precarização do trabalho, sendo um fenômeno que impulsiona e se alimenta de uma nova configuração do Estado. Nesse contexto, a acumulação flexível se caracteriza pela busca constante de inovação e adaptação às mudanças do mercado, tendo em vista que a competitividade é a chave para a sobrevivência das empresas (DRUCK; DUTRA; SILVA, 2019).

---

<sup>11</sup> Antunes (2015) compreende a crise do capital de acordo com a teoria marxista, classificando-a como um fenômeno objetivo que faz parte do próprio movimento do capitalismo, sendo um momento necessário em seu processo de valorização. Nesse sentido, a crise é vista como um fenômeno endógeno ao capitalismo, que explicita e sintetiza suas contradições, mas que também se apresenta como uma solução momentânea para essas contradições, ao reconstituir as bases e condições necessárias para a retomada da acumulação.

<sup>12</sup> A teoria da acumulação flexível sustenta que, em face do declínio do modelo de acumulação fordista, emergiu um novo paradigma caracterizado pela flexibilidade do capital, dos produtos, dos mercados e do processo de trabalho. Contudo, alguns estudiosos do assunto argumentam que, na realidade, não há uma nova forma de acumulação que decorra da crise dos anos 70, mas sim novos arranjos que deveriam ser denominados de neo-fordismo (HARVEY, 1992). Desse modo, essa teoria se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado 'setor de serviços', bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas (HARVEY, 2008).

Harvey (1998) destaca que a crise de acumulação do capital se manifesta em diversas expressões (QUADRO 2). Tais expressões levaram à transição para o regime de acumulação flexível, conforme ilustrado no Quadro 2 (HARVEY, 1998).

Quadro 2 – Expressões da crise de acumulação de capital

Esgotamento do padrão de acumulação taylorista/fordista da produção
Diminuição dos níveis de produtividade em decorrência da tendência acentuada de queda da taxa de lucro
Hipertrofia financeira com relativa autonomia em relação aos capitais produtivos
Maior concentração de capitais em decorrência das fusões entre as empresas monopolistas e oligopolistas
Crise do Estado de bem-estar social, com a conseqüente redução dos gastos públicos e sua transferência para o capital privado
Processo acentuado de privatizações
Tendência generalizada à desregulamentação e na flexibilidade do processo produtivo dos mercados e da força de trabalho.

Fonte: Harvey (1998).

Hobsbawm (1995) coaduna com a ideia de Harvey (1995) e complementa que com o fim da era de ouro<sup>13</sup> do capitalismo muitas empresas e governos adotaram novas formas de organização do trabalho como uma maneira de reduzir custos e aumentar a produtividade. Isto incluiu a adoção de regimes de horários laborais mais flexíveis e ocasionais, diminuição de salários, terceirização de mão de obra e outros, o que muitas vezes resultaram em maior insegurança e instabilidade para a classe trabalhadora.

<sup>13</sup> Hobsbawm (1995) define a “era de ouro do capitalismo” como o período compreendido entre 1945 e 1973, o qual os países capitalistas (Estados Unidos da América e alguns países da Europa Ocidental) dentre outras características, tiveram grande crescimento econômico, marcado por forte intervenção estatal na economia (HOBBSAWM, 1995).

Essas mudanças foram impulsionadas por políticas econômicas de orientação neoliberal<sup>14</sup> que propunham a redução dos custos relacionados ao trabalho e à proteção social nos setores público e privado. O objetivo era tornar as empresas mais competitivas e reduzir o tamanho do Estado, em detrimento das garantias trabalhistas e dos serviços públicos (DARDOT; LAVAL, 2016; HARVEY, 2008).

Ao desenvolver sua tese sobre a teoria da acumulação flexível, Harvey (1998) argumenta que, por ser uma forma capitalista, ela contém três características desse modo de produção: o crescimento, a exploração do trabalho e o incremento de tecnologias. Assim, de acordo com Valadares Netto *et al.* (2006), as respostas para a crise estão articuladas em um tripé composto por:

- a) ideologia neoliberal;
- b) reestruturação produtiva;
- c) financeirização.

O neoliberalismo será abordado nesta pesquisa no contexto da flexibilização e desregulamentação das relações de trabalho. Com efeito, a emergência do neoliberalismo na década de 1970 instaurou uma nova ordem econômica e política que, fundada na maximização da liberdade de mercados e na minimização da intervenção estatal, ressignificando as relações de trabalho em escala global (HARVEY, 2005).

Tais mudanças na sociedade resultaram em novas condutas e subjetividades através da instauração da racionalidade neoliberal em boa parte dos países ocidentais sustentada pelas ideologias de individualismo, empreendedorismo e privatismo (HARVEY, 2008 *apud* PELEJA, 2022). A flexibilização supracitada não mudou apenas as relações de trabalho, mas também remodelou o funcionamento dos campos econômico e político em nível internacional (PELEJA, 2022).

Dardot e Laval (2016) definem o neoliberalismo como um conjunto de discursos, práticas e estratégias de poder que busca impor uma nova forma de governança dos indivíduos, das economias e das sociedades, baseada na lógica da concorrência do mercado no contexto do capitalismo contemporâneo. Esse fenômeno

---

<sup>14</sup> Dentro inúmeras definições e conceitos, Faleiros (2004) ensina que o neoliberalismo constitui um arcabouço ideológico-político de natureza conservadora, cujo propósito é justificar o fortalecimento das relações capitalistas, caracterizadas pela exploração dos trabalhadores e pela acumulação de riqueza. Como observado por Faleiros (2004), essa ideologia se fundamenta em um discurso que privilegia a esfera econômica, em detrimento das questões sociais, que acabam sendo relegadas a segundo plano. Nesse contexto, os direitos sociais já conquistados são pouco reconhecidos pelo mercado, o que se traduz em um sacrifício prioritário dos trabalhadores.

é caracterizado por políticas que defendem a redução do papel do Estado na economia, a desregulamentação de setores e atividades econômicas e a promoção da liberalização comercial e financeira. Essa ideologia tem como objetivo principal a maximização do lucro e a otimização da alocação de recursos, o que muitas vezes resulta em desigualdades econômicas e sociais e em uma erosão do papel do Estado no fornecimento de serviços públicos e na promoção do bem-estar social (DARDOT; LAVAL, 2016).

Assim, o trabalhador é compelido a internalizar profundamente por meio de uma constante reflexão interior de que o mesmo deve dedicar uma atenção contínua para maximizar sua eficiência, demonstrar um engajamento completo em seu trabalho, aprimorar-se através de um aprendizado incessante e individual e acolher a alta flexibilidade demandada pelas mudanças ininterruptas ditadas pelo mercado (DARDOT; LAVAL, 2016).

Para os autores, o trabalhador torna-se um especialista de si mesmo, um administrador de si mesmo, um criador de si mesmo e um empreendedor de si mesmo: a lógica neoliberal direciona o indivíduo a agir sobre seu próprio ser para fortalecê-lo e, por conseguinte, sobreviver na arena competitiva. Todas as suas atividades são requisitadas a se assemelharem a um processo de produção, um investimento, uma análise de custos. A economia evolui para se tornar uma disciplina pessoal (DARDOT; LAVAL, 2016).

Sob o neoliberalismo, a flexibilização laboral foi propagada como instrumento de dinamização dos mercados de trabalho, atuando no sentido de adaptar as relações de emprego às demandas variáveis do capitalismo contemporâneo. Por conseguinte, a precarização do trabalho tem sido identificada como um corolário dessa flexibilização, uma vez que a redução de proteções laborais frequentemente resulta em condições de emprego mais instáveis e em menor segurança para os trabalhadores (SARTIM, 2008).

Somado a isso, o uso do progresso técnico-científico contribui para a criação e ampliação de formas de trabalho desregulamentadas e desprovidas de direitos, intensificando a precarização das condições laborais da classe trabalhadora em grande parte dos países ocidentais (ABÍLIO, 2020; CASTELLS, 2016).

Desse modo, as transformações ocorridas nas décadas de 60/70 do século 20 no contexto do mundo do trabalho capitalista exerceram profundas alterações nas relações de produção, bem como na organização e gestão da força laboral. Tais

mudanças são significativas e têm sido objeto de estudo de diversas áreas do conhecimento, dada sua amplitude e complexidade (SARTIM, 2008).

Observou-se como consequência dessa nova conjuntura a flexibilização e desregulamentação das formas de trabalho, garantida por meio de alterações nas legislações trabalhistas dos países e na organização dos trabalhadores por meio de reformas (COLOMBI; KREIN, 2019).

Sartim (2008), expõe que esta nova conjuntura ocasionou consequências diretas para os trabalhadores e para o mercado de trabalho, principalmente em relação à estrutura do emprego e do desemprego. No que se refere a esse, as mudanças estão relacionadas à estrutura ocupacional, incluindo a intensidade e extensão do trabalho, o nível de emprego, a jornada, os contratos, além da individualização dos salários, que resulta na precarização tanto do emprego permanente quanto do emprego pertencente ao mercado externo ou terceirizado.

Em relação ao desemprego, Dedecca (1999) afirma que a partir da década de 1970, o fenômeno do desemprego estrutural tornou-se uma novidade relativa nos países desenvolvidos, sendo que o agravamento desse fenômeno se tornou mais evidente na década de 1990.

Saindo da análise mundial e pautando o neoliberalismo sob a ótica da flexibilização e desregulamentação das relações trabalhistas no Brasil, alguns estudos sobre o tema expõem que com o colapso da ditadura militar, há a substituição no início da década de 90 do modelo desenvolvimentista adotado durante o regime de exceção (1964-1985), pelo paradigma neoliberal, instituindo-se uma nova conjunção político-econômica no país (BOITO JR, 2003).

Para Scheifer (2019), o primeiro passo na implementação dessa agenda no Brasil aconteceu durante o breve e controverso governo de Fernando Collor de Mello (1990-1992), época marcada pela abertura comercial sem restrições. Salienta-se que alguns pesquisadores discordam que a implantação de medidas neoliberais tenha se iniciado no Brasil no início dos anos 90, sob o argumento, entre outros, que a adoção de políticas de ajuste fiscal e abertura econômica não seriam suficientes para classificá-lo como tal (SCHEIFER, 2019 *apud* COSTA, 2006).

Para Sartim (2008), conforme já mencionado, o Brasil e a América Latina foram submetidos a dois processos distintos durante a década de 90: a abertura e a liberalização dos mercados através das instituições financeiras e a aceleração do processo de integração econômica e comercial sob a supervisão de organismos

multilaterais. Nesse contexto, a flexibilização das relações de trabalho adquiriu importância como uma das políticas propostas pelo Programa de Ajuste Estrutural (PAE)<sup>15</sup> para impulsionar o desenvolvimento e aumentar a criação de empregos (SARTIM, 2008).

Para Silva (2019), a introdução do neoliberalismo no Brasil foi fortemente apoiada pelo chamado "Consenso de Washington", expressão cunhada por John Williamson em 1989. Este termo se refere a reunião da cúpula de líderes globais e instituições financeiras internacionais, como o Banco Mundial e o Fundo Monetário Internacional (FMI), que tinham como objetivo propor um modelo de crescimento para os países em desenvolvimento, como os da América Latina. Essa proposta buscava implementar políticas de liberalização comercial, privatização de empresas estatais e estabilização monetária, com o objetivo de garantir a estabilidade macroeconômica e o crescimento econômico (SILVA, 2015).

Para a Scheifer (2019), a segunda fase da implantação do neoliberalismo no Brasil se dá no governo Fernando Henrique Cardoso (FHC) (1995-2002). Para a autora, há a promoção de uma ampla reforma do Estado brasileiro, que, contudo, não se limita apenas ao contexto nacional, mas representa um elemento fundamental na estruturação de um novo padrão de produção capitalista (COSTA, 2006).

Segundo Gomes e Pinto (2009), FHC fez da reforma do aparelho do Estado o objetivo primordial de seu governo, promovendo a desregulamentação econômica, a abertura do mercado interno, a redução dos gastos sociais e a privatização do patrimônio público.

Durante o governo Fernando Henrique Cardoso foram sancionados vários diplomas legislativos orientados à desregulamentação e flexibilização das relações laborais como o banco de horas, o trabalho aos domingos e feriados no comércio em geral, assim como novos tipos de contrato de trabalho (PELEJA, 2022). Muitas dessas alterações foram implementadas por meio de medidas provisórias, impedindo um amplo debate social sobre as questões (COSTA, 2006).

---

<sup>15</sup> O Programa de Ajuste Estrutural (PAE) compreende uma série de medidas econômicas adotadas pelos países em situação de crise, com o objetivo de restaurar a estabilidade macroeconômica e promover o desenvolvimento sustentável. Essas medidas são implementadas com base em empréstimos fornecidos por organizações financeiras internacionais, como o Fundo Monetário Internacional (FMI) e o Banco Mundial (BM), e são caracterizadas pela adoção de políticas de austeridade fiscal, privatização de empresas estatais, liberalização comercial e financeira, além da flexibilização das relações de trabalho e reformas estruturais no setor público (PEREIRA, 2013).

Ato contínuo, durante o período que o Brasil foi governado por Lula e Dilma Rousseff (2003-2016), criou-se uma expectativa, dadas às influências de matrizes ideológicas ligadas à esquerda, que haveria uma interrupção das políticas neoliberais, introduzidas pelos governos anteriores. No entanto, não há consenso entre os estudiosos do assunto se de fato tal ruptura aconteceu (RIBEIRO *et al.*, 2020).

Para determinados autores (RIBEIRO *et al.*, 2020) que estudam o modelo de desenvolvimento da era petista, há certa continuidade das políticas adotadas por FHC e em alguns casos, um aprofundamento do neoliberalismo. Entre elas cita-se a valorização cambial, o declínio do setor industrial, a ênfase em produtos primários na economia, bem como a implementação de mecanismos como o *superávit* primário e taxas de juros elevadas para manter a estabilidade do regime de metas inflacionárias, sendo características marcantes tanto no governo de Lula quanto posteriormente no governo Dilma (RIBEIRO *et al.*, 2020).

Em oposição à tese supracitada, alguns autores (RIBEIRO *et al.*, 2020) citando (MERCADANTE, 2010; MORAIS; SAAD-FILHO, 2011; SADER, 2013; SICSÚ; PAULA, 2005) afirmam que durante o governo do Partido dos Trabalhadores (PT), foram implementadas políticas que valorizaram o Estado como um agente de mudança no desenvolvimento econômico e social. Estas políticas sugeriram uma mudança no modelo de desenvolvimento adotado anteriormente, como o Programa de Aceleração do Crescimento (PAC), o uso da carteira de investimentos da Petrobras para impulsionar a economia e a revalorização do papel do BNDES como um meio de promover investimentos e desenvolvimento (RIBEIRO *et al.*, 2020).

Além disso, a era Petista também implementou políticas de combate à pobreza, como o aumento real do salário mínimo e programas de transferência de renda e assistência social, como Fome Zero, Bolsa Família, Minha Casa Minha Vida, Luz para Todos, ProUni, Reuni e Mais Médicos, que tiveram impactos positivos no bem-estar social e na redução da pobreza extrema no país, ocorrendo a quebra do paradigma neoliberal dos governos anteriores (RIBEIRO *et al.*, 2020).

Assim, para Ribeiro *et al.* (2020), nos governos petistas, ou pelo menos na era Lula (2003-2010), houve uma tentativa de equilibrar o compromisso neoliberal com a estabilidade monetária, austeridade fiscal e abertura comercial e financeira com características do antigo modelo de desenvolvimento, como a industrialização, o crescimento econômico e o bem-estar social, tudo sob o controle direto do Estado (RIBEIRO *et al.*, 2020).

Em suma, Alves e Paccola (2018) afirmam que durante esses governos foram mantidas as bases neoliberais introduzidas por FHC, mas com uma linha menos inflexível em seus fundamentos. Assim, essas diretrizes de cunho neoliberal se manifestam em princípios que se converteriam em objetivos oficialmente proclamados pelo partido, tais como o controle da inflação, a independência do Banco Central, política cambial e de taxas de juros orientadas para a manutenção da estabilidade dos preços, a manutenção das obrigações relativas à dívida pública, dentre outros (ALVES; PACCOLA, 2018).

Conforme exposto anteriormente, segundo Colombi e Krein (2019) existe grande debate na academia sobre a matriz político-econômico-social predominante da era dos governos petistas. No entanto, há grande consonância de ideias e entendimento entre os pesquisadores que a partir do processo de destituição presidencial de 2016, se tem o restabelecimento do neoliberalismo em sentido amplo e pleno no país (RIBEIRO *et al.*, 2020). Assim, o início desse novo ciclo de austeridade em 2015 e o processo de *impeachment* Dilma Rousseff marcaram um ponto de mudança na trajetória política, econômica e social do país (COLOMBI; KREIN, 2019).

Insta salientar que poucos antes do início formal do processo de impedimento de Dilma Rousseff, o então Partido do Movimento Democrático Brasileiro (PMDB), publicou um documento intitulado de “Uma ponte para o futuro” (PMDB, 2015). Neste escrito, promove-se ataques aos projetos e pilares que dão sustentação aos princípios constitucionais da Carta de 88. Para os autores do documento, a Constituição Federal contém uma série de responsabilidades sociais que não possuem espaço no orçamento da União e que estariam interferindo nas metas e ambições do mercado financeiro (RIBEIRO *et al.*, 2020).

Assim, com a posse de Michel Temer, se acelera no Brasil uma agenda neoliberal de desmonte dos direitos sociais e trabalhistas conquistados pelos trabalhadores nas últimas décadas (SILVA, 2019). Laval (2018) observa que com o fim dos governos petistas (2003-2016) e a ascensão de Temer ao poder, abre-se o caminho para unificação de políticas neoliberais, discurso reacionário de teor autoritário e conservadorismo social.

Destarte, várias mudanças legislativas com tendências anti-populares aprovadas no legislativo e promulgadas pelo executivo, desviaram o papel do Estado, fazendo-o atuar como protetor do mercado em vez de exercer sua função de compensação e redução de riscos sociais previsto na Constituição de 1988

(COLOMBI; KREIN, 2019 *apud* DARDOT; LAVAL, 2016). No que tange a flexibilização e a desregulamentação nas relações laborais, a principal mudança foi consubstancia por meio da promulgação da Lei nº 13.467/2017 a qual alterou, modificou e retirou duas centenas de dispositivos da CLT (COLOMBI; KREIN, 2019).

A reforma é o reflexo doméstico dessa tendência global de reconfiguração das relações de trabalho. As alterações promovidas pela mencionada lei introduziram uma série de modificações na CLT que ampliaram a possibilidade de terceirização, flexibilização da jornada de trabalho e relativização da força dos acordos coletivos em face da legislação (COLOMBI; KREIN, 2019).

Faz-se necessário citar a relação da teoria neoclássica e a reforma, situando essa como um reflexo dos postulados econômicos que enfatizam a flexibilidade dos mercados e a adaptação das leis do trabalho às dinâmicas da oferta e da demanda (COLOMBI; KREIN, 2019). Consoante à perspectiva neoclássica, a regulação do trabalho deve garantir a liberdade contratual e a mínima intervenção estatal, propiciando assim uma alocação eficiente dos recursos e uma resposta ágil às flutuações econômicas (FRIEDMAN, 2014).

Sob esse prisma, a reforma pode ser interpretada como uma manifestação do ideário em comento aplicado às relações laborais, pois engendrou uma série de transformações na CLT, inserindo flexibilizações que, *a priori*, visam à redução de custos para os empregadores e à maior competitividade no mercado (SINGER; ARAÚJO, 2021).

Para fornecer suporte e justificativas palatáveis aos objetivos de desmantelamento do sistema de regulação do trabalho vigente no Brasil até aquele momento, os proponentes da reforma de 2017 fundamentaram seus argumentos de que os sistemas nacionais de regulação do trabalho, considerados obsoletos, burocratizados e inapropriados, estariam induzindo uma rigidez desnecessária e elevando os custos trabalhistas, o que, por sua vez, prejudicaria a produtividade das empresas, a competitividade nacional e, conseqüentemente, o nível de emprego e de renda no país (MANZANO, 2021).

Essa linha de pensamento sustenta que a modernização e a flexibilização das leis trabalhistas seriam essenciais para melhorar o desempenho econômico e para fomentar um mercado de trabalho mais dinâmico e adaptável às flutuações econômicas. Portanto, as reformas propostas visavam, segundo seus defensores, não apenas a correção de distorções no mercado de trabalho, mas também a promoção

de um ambiente mais favorável ao crescimento econômico e ao aumento do emprego (MANZANO, 2021).

Assim, a flexibilização laboral é incorporada na reforma com a premissa de que ao facilitar as contratações e demissões e ao descentralizar as negociações coletivas, haveria uma melhoria na eficiência e na produtividade das empresas, o que, por conseguinte, poderia reduzir o desemprego e fomentar o crescimento econômico (SINGER; ARAÚJO, 2021).

As alterações promovidas pela reforma englobam a flexibilização da jornada de trabalho, a prevalência do negociado sobre o legislado, além da instituição de novas formas de contratação, como o trabalho intermitente. Essas medidas se alinham aos princípios neoclássicos ao conferirem maior autonomia para empregadores e trabalhadores ajustarem as suas relações de acordo com as necessidades produtivas e demandas de mercado (MANZANO, 2021).

Diante deste cenário, faz-se necessária uma investigação que pondere se a flexibilização juslaboral contribuiu efetivamente para a melhoria dos indicadores laborais, ou se, pelo contrário, reforçou o fenômeno da precarização do trabalho no Brasil (BALTAR *et al.*, 2018). Por meio de um diálogo com o referencial teórico, procurar-se-á discernir e expor as nuances dessas transformações, amparando-se na análise empírica sendo objeto de estudo no capítulo relativo aos resultados e discussões.

## 2.2 CARACTERIZAÇÃO HISTÓRICA DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

No contexto do Brasil, assim como em outros países subdesenvolvidos, especialmente na América Latina, a formação do mercado de trabalho foi profundamente influenciada pela heterogeneidade da estrutura produtiva e pelo rápido processo de urbanização que absorveu uma grande quantidade da população rural (DUCA, 2017 *apud* DIEESE; SEADE, 2009). A partir dessa formação, emergiu um mercado de trabalho caracterizado pela diversidade das formas de ocupação, com uma parcela significativa da população ocupada em postos de trabalho precários, de baixa remuneração e com uma crônica insuficiência na absorção dos contingentes populacionais disponíveis para trabalhar (DUCA, 2017).

Souza (2021) expõem que a industrialização desempenhou um papel crucial no desenvolvimento econômico da América Latina e, em particular, do Brasil. Durante esse período, a dinâmica do mercado de trabalho estava intimamente ligada e condicionada pelo processo de industrialização, considerado como elemento-chave para superar o “atraso do país”. Como resultado, o progressivo avanço da industrialização impactou o perfil do mercado de trabalho, anteriormente dominado pelas atividades agrícolas e passou a ser impulsionado pelo crescimento da oferta de empregos nos centros urbanos e industriais (SOUZA, 2021).

De acordo com Furtado (1974), mesmo com o avanço do processo de industrialização no Brasil a partir de 1940, ainda persistiam características típicas de um país subdesenvolvido, como a grande disparidade entre a produtividade rural e urbana, a existência de um percentual significativo da população vivendo em condições de subemprego urbano e em um nível de subsistência fisiológica.

Assim, mesmo com a transição de uma economia primário-exportadora para uma industrial, o país não foi capaz de superar as desigualdades econômicas e sociais devido ao histórico processo de relações de dependência econômica com países desenvolvidos e à dinâmica econômica que concentrava a renda e que não levava em consideração as especificidades do país (SOUZA, 2021).

O que se observou foi uma tendência de transformação do padrão de consumo, que reproduzia os países desenvolvidos, mas que estava restrito a apenas uma parcela mínima da população (FURTADO, 1974). No entanto, para Furtado (1974), seria necessário que o crescimento econômico ocorresse de forma integrada a um processo de desconcentração de renda com o apoio do Estado.

De acordo com Pochmann (2014), o processo de formação de um Estado capitalista que ocorreu no Brasil entre as décadas de 1930 a 1980, sob o projeto nacional-desenvolvimentista, possibilitou a transição da antiga sociedade agrária para a urbana e industrial. Esse processo viabilizou a modernização e "estruturação" do mercado de trabalho que consistiu na organização, homogeneização e regulamentação do trabalho assalariado a partir de postos de trabalho oferecidos por empresas urbanas, de administração pública e empresas estatais.

Contudo, o termo "estruturação" apresenta limitações quanto à sua utilização, uma vez que muitos economistas argumentam que a estruturação do mercado de trabalho no Brasil nunca foi plenamente concretizada (POCHMANN, 2014).

Assim, entre os anos de 1930 a 1980, o Brasil foi marcado por uma série de transformações significativas em sua estrutura econômica e social, entre as quais podem ser destacadas a regulamentação parcial do mercado de trabalho, acompanhada por um intenso processo de industrialização e urbanização concentrados nos principais centros dinâmicos, uma alta intensidade nos processos migratórios e uma forte concentração populacional nas grandes cidades. Essas mudanças levaram a uma transição da sociedade agrário-exportadora para uma de características urbano-industriais. O avanço da industrialização desse período também foi acompanhado por uma mudança no perfil da população economicamente ativa, com um rápido crescimento e uma maior participação dos trabalhadores não-agrícolas (SOUZA, 2021).

Para Trovão e Araújo (2020), durante o período supracitado, não foram estabelecidos mecanismos efetivos para garantir conquistas trabalhistas e regular as relações de trabalho de forma abrangente. O Estado brasileiro contribuiu para esse cenário ao bloquear a ação sindical e impedir o estabelecimento de uma negociação coletiva autônoma que permitisse a difusão de direitos trabalhistas. Nos governos militares a repressão sindical foi um fator que impediu a efetivação de uma regulação social e criou um ambiente desfavorável para a classe trabalhadora, agravado pela disponibilidade excessiva de mão de obra, dificultando a organização sindical e a garantia de melhores salários no processo de industrialização. (TROVÃO; ARAÚJO, 2020).

Com o fim do regime militar e a promulgação da Constituição Federal de 1988, resultado de um período de redemocratização do país, reforçou-se o papel da CLT como um conjunto de leis que ampara e garante direitos aos trabalhadores, fundamentado nos seguintes princípios: proteção para assegurar igualdade substancial e a cidadania em favor dos trabalhadores; dignidade da pessoa humana e valor social do trabalho; isonomia, que parte do reconhecimento de que a desigualdade é um elemento constituinte da relação entre capital e trabalho; valorização do trabalho humano; justiça social; irrenunciabilidade de direitos; continuidade da relação de emprego; primazia da realidade; razoabilidade; boa-fé; não discriminação na admissão, no exercício das atividades laborais ou na remuneração em função de sexo, idade, cor ou estado civil, deficiência física ou tipo de trabalho (manual ou intelectual) e irredutibilidade de salários (TROVÃO; ARAÚJO, 2020).

No entanto, o mercado de trabalho brasileiro nas décadas de 1980 e 1990 foi marcado por intensas transformações, as quais se refletiram na configuração das relações laborais e na dinâmica econômica do país. A estruturação deste mercado pode ser compreendida à luz de uma série de eventos políticos e econômicos que influenciaram diretamente as políticas de emprego e a legislação trabalhista vigente (DEDECCA, 1997).

Na década de 1980, o Brasil enfrentou um período marcado por uma crise econômica significativa com altas taxas de inflação e desemprego. As políticas econômicas adotadas à época, incluindo planos de estabilização monetária e ajustes fiscais, tiveram impactos consideráveis sobre o mercado de trabalho. Segundo Dedecca (2022), o contexto de crise e as medidas de contenção de despesas refletiram-se na precarização das condições de trabalho e na redução dos postos de empregos formais.

De acordo com Cardoso Jr. (2001), a crise econômica vivenciada pelo Brasil nas décadas de 1980 e 1990, caracterizada por inflação elevada, instabilidade macroeconômica, baixo dinamismo na produção e vulnerabilidade externa, provocou uma profunda desorganização do parque produtivo nacional e no mercado de trabalho brasileiro.

Nesse sentido, a década de 1990 foi caracterizada por uma busca pela eficiência produtiva e pela competitividade internacional, o que acarretou a adoção de modelos de gestão flexíveis e a reestruturação produtiva. Tais mudanças, de acordo com Dedecca (2004), implicaram alterações significativas na organização do trabalho, na qualidade dos empregos gerados e nas relações entre empregadores e empregados.

Os impactos dessas transformações sobre os trabalhadores foram expressivos. O aumento da informalidade, a instabilidade no emprego e a deterioração das condições de trabalho foram fenômenos amplamente documentados pela literatura especializada (DEDECCA, 2004). A desregulamentação das relações de trabalho, embora propiciasse uma maior liberdade para negociações entre as partes, frequentemente resultava em desequilíbrios na correlação de forças, em prejuízo dos trabalhadores (DEDECCA, 2004).

Segundo Cardoso Jr. (2001) a adoção de políticas econômicas e sociais neoliberais a partir de 1994 contribuiu para a desestruturação do mercado de trabalho, reafirmando características basilares como segmentos ocupacionais desestruturados,

precarização ou perda de qualidade do emprego, diminuição no nível de renda e elevado nível de desocupação. Para o autor, essa situação comprometeu os avanços introduzidos na Constituição Federal de 1988, que buscava assegurar proteção e garantia de direitos aos trabalhadores (CARDOSO JR., 2001).

Como resultado desse processo, questões relacionadas à desregulamentação do trabalho e à maior autonomia das empresas na sua utilização da mão de obra ganharam cada vez mais destaque no debate público (GALVÃO, 2019). A negociação coletiva, que anteriormente era vista como um meio de ampliar a regulamentação pública e os benefícios trabalhistas, passou a ser promovida como um meio de favorecer a livre negociação, preferencialmente descentralizada e de conceder prioridade ao negociado em relação ao legislado, permitindo ajustar regras e normas em consonância com a realidade e as condições de concorrência de cada empresa (GALVÃO, 2019).

Ao término do mandato de Fernando Henrique Cardoso, a taxa média de desemprego, considerando as principais regiões metropolitanas do Brasil, que se mantinha em torno de 3,1% durante a década de 1980, experimentou um aumento significativo, alcançando 7,1% entre os anos de 1998 e 2002 (SÁ, 2008). Este salto nas taxas de desemprego reflete as mudanças estruturais e os desafios econômicos enfrentados pelo país durante este período, evidenciando os efeitos das políticas adotadas no mercado de trabalho brasileiro (SÁ, 2008).

A ideia de uma reforma trabalhista emerge no Governo FHC na pauta nacional com o propósito de robustecer a regulamentação privada do trabalho e expandir a área de atuação do empregador no que se refere às determinações das condições de utilização e remuneração do trabalhador. Ainda que não tenha sido aprovada àquela época, o entendimento predominante passou a ser o de que a regulação excessiva no mercado de trabalho seria responsável pelo desemprego e pela informalidade (GALVÃO, 2019).

Caminhando para a década seguinte, Mello e Rossi (2017) argumentam que o modelo de crescimento adotado pelos governos petistas durante os anos 2000 não foi suficiente para solucionar as dificuldades estruturais que o mercado de trabalho no país possuía. As políticas econômicas e o modelo de crescimento baseado no consumo de massa não conseguiram impulsionar a modernização da estrutura produtiva de forma significativa. Para os autores, a modernização dessa é uma condição importante para reduzir a vulnerabilidade externa e incluir um maior número

de trabalhadores em setores dinâmicos e de maior produtividade, que geralmente oferecem empregos de melhor qualidade e remuneração (MELLO; ROSSI, 2017).

Baltar *et al.* (2010) observam que apesar do crescimento econômico verificado no período compreendido entre 2005 e 2007, alguns fenômenos persistentes no mercado de trabalho brasileiro permaneceram, tais como o desemprego estrutural, a heterogeneidade da estrutura ocupacional e a alta rotatividade da força de trabalho. Neste sentido, destaca-se o aumento do número de beneficiários do seguro desemprego, resultante da referida rotatividade que gerou maiores gastos por parte do governo da época com esse benefício. Tal situação reforçou a insegurança e instabilidade no mercado de trabalho, materializadas na flexibilidade das empresas para contratar e demitir trabalhadores, como observado por Baltar *et al.* (2010).

Diversas medidas implementadas pelos Governos Lula I e II fortaleceram a tendência em direção à ampliação da flexibilização e desregulamentação dos direitos trabalhistas, iniciadas nas décadas anteriores. Concomitantemente, outras iniciativas foram adotadas com o intuito de favorecer as condições de contratação, uso e remuneração da força de trabalho (BALTAR *et al.*, 2010). Entretanto, segundo salientam Krein, Santos e Nunes (2012), há movimentos contraditórios que sugerem possibilidades de algum avanço na regulação pública trabalhista, embora ainda persista um movimento que tendia a aprofundar a flexibilização do trabalho.

Dentre as medidas flexibilizadas adotadas durante os Governos Lula (2003-2010), destaca-se a promulgação de leis que permitem a contratação de trabalhadores para o transporte rodoviário de cargas (Lei nº 11.442/2007), empregados rurais para serviços de curta duração (Lei nº 11.718/2008) e prestadores de serviços intelectuais (Lei nº 11.196/2005) sem vínculo trabalhista. Além disso, a Lei nº 11.603/2007 ratificou o trabalho aos domingos e feriados para os trabalhadores do comércio, desde que em conformidade com a convenção coletiva e garantindo a folga de dois domingos no mês (TROVÃO; ARAÚJO, 2020).

No que tange ao emprego e renda, entre os anos de 2003 e 2010, observou-se uma diminuição significativa na taxa de desemprego no Brasil, que caiu pela metade, passando de 12,4% para 5,7%. Durante este mesmo período, o rendimento médio real mensal dos trabalhadores apresentou um incremento de 18%, refletindo melhorias nas condições econômicas e no poder de compra. Adicionalmente, mais de 15 milhões de empregos formais foram gerados, destacando-se o ano de 2010, no qual foram criadas aproximadamente 2,5 milhões de vagas (GERALDO, 2019).

Esses dados sugerem uma fase de crescimento e fortalecimento do mercado de trabalho brasileiro, marcada pela geração de empregos e aumento da renda dos trabalhadores. Este período foi caracterizado por políticas públicas voltadas para a expansão econômica e a inclusão social, que contribuíram significativamente para a redução do desemprego e o aumento do rendimento dos trabalhadores no país.

Entre as medidas que contribuíram para melhorar as condições de trabalho, cita-se novamente a política de valorização real do salário mínimo, iniciada em 2005. Tal política estabeleceu um reajuste anual do salário mínimo que incorporava a inflação do ano anterior e a taxa de crescimento do PIB de dois anos antes. Os resultados obtidos nesse período proporcionaram ganhos significativos para os trabalhadores, principalmente para a parcela com menor nível de renda, o que contribuiu para a melhoria da distribuição de renda, a redução da pobreza e o aumento do consumo de massa (TROVÃO; ARAÚJO, 2020).

Antunes (2015) pondera que durante a década de 2010, com a eleição de Dilma Rousseff, as políticas econômicas e sociais permaneceram, em grande medida, inalteradas. Em relação à condução da política de crescimento econômico, observou-se um avanço limitado, com a manutenção da lógica de valorização do mercado interno de consumo, incentivo às exportações de *commodities*, redução de tributos em benefício dos grandes setores produtivos e manutenção de juros elevados. Como indicado por Antunes (2015), essas medidas consolidaram uma trajetória de continuidade em relação à política econômica implementada em anos anteriores.

No segundo mandato da presidente Dilma Rousseff ocorreram mudanças na condução das políticas econômicas, marcada por uma transição do modelo de crescimento baseado no consumo de massa para uma política de cunho ortodoxo. Tal transição resultou em uma recessão econômica severa, com a queda do investimento público e privado, a perda de confiança por parte dos agentes externos e internos, a deterioração dos níveis de ocupação e da renda, o aumento do déficit fiscal e das taxas de inflação. Como consequência, a mobilidade social ascendente observada em períodos anteriores foi revertida, sobretudo devido ao aumento do desemprego e à queda da renda das famílias (CACCIAMALI; TATEI, 2016; CARNEIRO, 2018; MELLO; ROSSI, 2017).

Entre os anos de 2012 e 2014, apesar do período marcado por uma diminuição da atividade econômica, o Brasil presenciou uma diminuição nos índices de informalidade no mercado de trabalho. Especificamente, entre o primeiro trimestre de

2012 e o último trimestre de 2014, a taxa de informalidade no país declinou de 40,91% para 38,25% (CATELAN; CUNHA, 2023). No entanto, com o advento da crise econômica, a informalidade experimentou uma elevação pontual no primeiro semestre de 2015 (CATELAN; CUNHA, 2023).

Tais circunstâncias geraram impactos desfavoráveis no mercado de trabalho, desencadeando não somente o aumento do desemprego, mas também a subutilização da força de trabalho. De acordo com Pochmann (2018), os dados relativos ao segundo trimestre de 2014 e ao primeiro trimestre de 2018 atestam um crescimento de 76,4% na taxa de subutilização e de 101,5% na taxa de desemprego. Ademais, observou-se uma queda nos níveis salariais, decorrente da recessão econômica e do aumento inflacionário, bem como um aumento na informalidade laboral como uma alternativa ao desemprego, juntamente com a concentração de renda oriunda do trabalho (CACCIAMALI; TATEI, 2016).

Trovão e De Araújo (2020) expõem que, neste cenário, a flexibilização e desregulamentação da legislação trabalhista lastreada na teoria neoclássica se apresentaram no discurso político como um dos instrumentos necessários para a recuperação do crescimento econômico e da empregabilidade. Os argumentos enfatizaram a ideia de que os problemas enfrentados pelo país possuíam, dentre seus determinantes, os elevados encargos sociais e a rigidez excessiva que impactam na relação trabalhista, conforme exposto no capítulo anterior. Nesta perspectiva, a CLT revelou-se incompatível com as necessidades da economia, retomando as mesmas bases da discussão que ocorreram em âmbito mundial nos anos 1990. Para os autores, estas medidas foram concretizadas por meio da Lei nº 13.467/2017, a qual promoveu mudanças significativas no mercado de trabalho brasileiro, nas condições sob as quais se estruturam a relação entre empregadores e empregados, bem como a proteção ao trabalho no Brasil (TROVÃO; ARAÚJO, 2020).

### 3 REFORMA TRABALHISTA

A Lei nº 13.467/2017 foi promulgada em 13 de julho de 2017 e entrou em vigor 4 (quatro) meses depois, em 11 de novembro de 2017 (BRASIL, 2017). Conforme já citado, a introdução desse dispositivo no ordenamento jurídico brasileiro, modificou, alterou e revogou duas centenas de pontos da legislação trabalhista, em especial, a CLT (COLOMBI; KREIN, 2019).

O debate acerca da mudança da legislação trabalhista não é novo e retoma as mesmas bases discutidas na década de 1990, sendo que naquela ocasião, foram introduzidas medidas pontuais<sup>16</sup>, conforme exposto da seção anterior. No entanto, essas modificações não foram suficientes para resolver os problemas propostos, uma vez que o desemprego continuou elevado até o final da década (TEIXEIRA *et al.*, 2017).

Segundo Trindade (2017), embora seja importante um país possuir um arcabouço jurídico com leis claras e atualizadas, é preciso avaliar cuidadosamente todas as implicações e impactos que mudanças legislativas podem causar. O processo precisa ser realizado de forma coletiva, consciente e com amplo conhecimento da população. No presente caso, a elaboração e promulgação da Lei nº 13.467/2017, se deu sem a devida discussão com a sociedade e os trabalhadores, estes que são os mais afetados por ela (TRINDADE, 2017).

Martins Filho (2017), ex-presidente do Superior Tribunal do Trabalho (TST) e defensor da reforma trabalhista, destaca como ponto negativo a rapidez da tramitação<sup>17</sup> do processo legislativo da Lei nº 13.467/2017, se comparada com a reforma do Código Civil, aprovado em 2002, e com o Código de Processo Civil, aprovado em 2015<sup>18</sup>. Por sua vez, Fleury (2017) *apud* Carvalho (2019) aponta que as discussões realizadas, incluindo assembleias, reuniões e outros eventos, foram baseadas apenas no projeto de lei apresentado pelo Governo Temer, que propunha a alteração de apenas sete artigos da CLT, sem que tenha havido qualquer discussão

---

<sup>16</sup> Tais medidas entraram em vigor durante o governo FHC (1994-2022).

<sup>17</sup> O processo legislativo referente a Lei nº 13.467/2017 até a respectiva promulgação durou aproximadamente cinco meses, tendo o início em 09 de fevereiro de 2017 e promulgada em 13 de julho de 2017.

<sup>18</sup> A reforma do Código Civil Brasileiro tramitou durante 26 anos até sua conclusão, desde a apresentação do projeto de lei originário na Câmara dos Deputados em 1975. Em contrapartida, a reforma do Código de Processo Civil de 2015 foi finalizada em um período de 5 anos, contando desde a apresentação do projeto original em 2010 (CARVALHO, 2019).

acerca do projeto substitutivo apresentado pelo relator da Comissão Especial, o qual foi efetivamente aprovado pela Câmara dos Deputados.

Duarte (2019) argumenta que o contexto político e social do país naquele momento contribuiu significativamente para a aprovação da proposta da reforma trabalhista da maneira e velocidade como ocorreu. Segundo o autor, os sindicatos estavam enfraquecidos, assim como a classe trabalhadora, que sofria com a combinação de alienação, desorganização e descaso em relação aos seus próprios interesses (DUARTE, 2019).

Em contraponto, Pastore (2017) expõe que a rápida tramitação legislativa da Lei nº 13.467/2017 se fez necessária, pois era imprescindível para tirar o país da recessão econômica, permitindo novas formas de contratação, assegurando maior segurança jurídica aos empregadores e acompanhando a revolução tecnológica em curso.

Carvalho (2019) compreende que a celeridade no processo de aprovação da reforma trabalhista brasileira, sem a abertura para amplas discussões, foi uma manobra estratégica para evitar potenciais questionamentos que poderiam prejudicar a aprovação da medida, sobretudo em razão de experiências anteriores, nos governos Collor e Fernando Henrique Cardoso, em que projetos semelhantes não obtiveram êxito em suas aprovações.

Teixeira *et al.* (2019) expõe que uma das principais justificativas apresentadas para a reforma trabalhista reside na necessidade de se promover a modernização das relações de trabalho vigentes no território brasileiro. O pressuposto subjacente a tal argumentação é lastreada na ideia de que, após oito décadas de vigência, a CLT teria se tornado obsoleta. Um conjunto de leis idealizado para uma nação majoritariamente rural e em um contexto de industrialização incipiente tende a se mostrar inadequado quando aplicado em um país majoritariamente urbano, caracterizado pelo crescimento da economia de serviços e pelo uso intensivo de tecnologias de informação. As condições econômicas e políticas sofreram mudanças significativas ao longo do tempo, sendo que a CLT, implementada ao final do período do Estado Novo (1937-1945), poderia ser considerada incompatível com um regime político democrático que preconize a salvaguarda do direito de escolha, a promoção da liberdade individual e a não intervenção estatal (TEIXEIRA *et al.*, 2017).

Outro pressuposto recorrente e complementar àquele mencionado anteriormente refere-se à percepção de que o atual regramento normativo e a Justiça

do Trabalho são responsáveis por promover "insegurança jurídica" no âmbito das relações de trabalho. Sob essa perspectiva, a reforma trabalhista visaria assegurar um encontro "livre" das vontades individuais, garantindo que a norma resultante desse encontro possua força jurídica superior àquela decorrente do regramento legal vigente (TEIXEIRA *et al.*, 2017).

Carvalho (2019), expõe outras justificativas para a implementação da reforma trabalhista. O argumento a seguir é mais explícito e expõe de maneira mais clara a intenção de determinados atores: reduzir o número de reclamações trabalhistas (processos judiciais) distribuídas na Justiça do Trabalho. Além disso, pretendia-se extinguir o "ativismo judicial", expressão utilizada de maneira errônea para a interpretação das leis pelos Juízes e Tribunais. E, por fim, a imposição da prevalência do negociado sobre o legislado, um dos cerne da reforma (CARVALHO, 2019).

Scheifer (2019) afirma que desde o início da tramitação do projeto de lei que deu origem à reforma trabalhista, esta tem sido um tema controverso e polarizador, gerando diferentes perspectivas e pontos de vista. Embora alguns grupos acreditem que a reforma traria benefícios para a economia e para as empresas, outros argumentam que a reforma resultaria em danos significativos para os trabalhadores e para o equilíbrio social.

Assim, Silva (2019) suscita que a falta de consenso sobre a reforma trabalhista se deve, em grande parte, às mudanças significativas que foram introduzidas no ordenamento laboral, que vão desde o processo de negociação coletiva, a terceirização irrestrita e as mudanças nas regras de contratação e demissão. Algumas dessas mudanças são amplamente criticadas por sindicatos e organizações trabalhistas, que acreditam que elas podem resultar em redução de direitos e em condições precárias de trabalho (SILVA, 2019).

Por outro lado, defensores da reforma argumentam que ela se fazia necessária para modernizar o arcabouço juslaboral e para tornar o ambiente de negócios mais competitivo, incentivando o crescimento econômico e a criação de empregos. Aqueles argumentam que as mudanças introduzidas podem beneficiar tanto os empregadores quanto os empregados, permitindo maior flexibilidade nas negociações coletivas e nos acordos trabalhistas (MARTINS FILHO, 2019; PASTORE, 2017).

Em resumo, a falta de consenso sobre a reforma trabalhista reflete a complexidade do debate em torno de um tema que afeta diretamente a vida de milhões

de trabalhadores e empresas em todo o país. Desse modo, abordar-se-á a seguir as principais premissas dos partidários da reforma e dos que se opõe a mesma.

Os defensores da reforma trabalhista concentram os principais argumentos em torno da modernização da legislação, competitividade, liberdade de negociação, geração de postos de emprego e diminuição da informalidade (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2017a).

Para Escorsin (2019), a reforma laboral apresentou avanços e pontos positivos relevantes, tais como a igualdade de tratamento garantida aos trabalhadores terceirizados - ainda que seja necessário haver consenso entre a contratante e a contratada quanto à equivalência salarial e demais direitos - e a possibilidade de rescisão contratual por meio de acordo mútuo entre as partes envolvidas.

Martins Filho (2019), sustenta que a reforma trabalhista brasileira de 2017 foi uma resposta à excessiva proteção oferecida pela Justiça do Trabalho, pois durante décadas extrapolou sua função de interpretação e aplicação da lei a casos concretos, passando a criar novos direitos a partir de princípios genéricos de baixa densidade normativa, como o princípio da dignidade da pessoa humana (MARTINS FILHO, 2019).

A reforma promoveu uma maior responsabilidade no processo do trabalho e resultou em uma significativa redução na prática conhecida como captação de clientela, na qual os advogados abordavam empregados recentemente demitidos oferecendo vantagens em relação aos ex-empregadores (MARTINS FILHO, 2019). Segundo o autor, a redução do número de ações trabalhistas foi de até 40% após um ano de vigência da lei, o que permitiu que a demanda fosse adequada à capacidade de julgamento rápido e conveniente das reclamações trabalhistas (MARTINS FILHO, 2019).

Pastore (2019) argumenta que a principal diretriz da reforma trabalhista de 2017 foi a flexibilização da legislação, adotando o princípio da prevalência do negociado sobre o legislado, em conformidade com as orientações das Convenções 98 e 154 da OIT. No âmbito do direito coletivo, a eliminação da obrigatoriedade da contribuição sindical representou o fim de um dos dois pilares desse sistema anacrônico do Brasil, restando apenas a unicidade sindical a ser revogada, já que esta é contrária à Convenção 87 da OIT (PASTORE, 2019).

Em contraposição, os que se opõe à reforma trabalhista, como Coelho (2017), sustentam que as leis que regulamentam o labor e a própria Justiça do Trabalho no

Brasil são o foco daqueles que pregam que a geração de empregos se dá em ambientes de exploração máxima do trabalhador e regulação estatal mínima nas relações laborais. Assim, o autor externa que embora em diversos momentos na história do país em que ocorreram movimentos que visavam o desmantelamento da teia de proteção das garantias e direitos coletivos e individuais, nunca se vivenciou uma investida tão profunda contra o trabalhador, quanto a aprovação da Lei nº 13.467/2017 (COELHO, 2017).

Leite (2020) coaduna com a tese anterior e afirma que a reforma não se limitou apenas a alterar o texto da CLT. Por meio da ideia de “modernização” das relações trabalhistas, ela instituiu três princípios de proteção ao capital (liberdade, segurança jurídica e simplificação), invertendo os valores e as regras de proteção ao trabalhador consagradas em diversas normas constitucionais e infraconstitucionais (LEITE, 2020).

Souto Maior e Severo (2017) expressam que a reforma laboral alterou elementos fulcrais da relação individual e coletiva de emprego e das instituições responsáveis pela normatização e efetivação das relações de trabalho.

Assim, Ferreira (2020) conclui que uma regulamentação laboral flexível, conforme contida na Lei nº 13.467/2017, alterou os princípios que regem a CLT e, como resultado, contrariou a essência do Direito do Trabalho, sua origem histórica e os objetivos desse ramo do direito.

Desse modo, diante de tais circunstâncias, Krein (2018) afirma que o ano de 2017 pode ser considerado um “divisor de águas” para a classe trabalhadora no que concerne às ações tomadas pelo Governo Federal e pelo Congresso Nacional, as quais tiveram um impacto significativo na vida dos indivíduos mais desfavorecidos da sociedade, ao aprovarem medidas que levaram ao desmantelamento dos direitos sociais e trabalhistas conquistados pelo povo brasileiro ao longo de um século de luta (KREIN, 2018).

Para Galvão *et al.* (2017), a reforma apresenta a concepção de que este processo engloba uma contenda política que reflete interesses de diferentes estratos sociais e nuances semânticas, uma vez que o conceito de “modernização” é atribuído a interpretações variadas. A bandeira da “modernização” das relações laborais oculta um passado que, uma vez mais, encontra sustentação no presente. A ênfase na negociação em detrimento da legislação, a desconstrução da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e o ataque ao sistema judiciário trabalhista ressurgem na agenda

política, sob o pretexto da salvaguarda da segurança legal, da contenção do ativismo judicial e da promoção da equidade social (GALVÃO *et al.*, 2017)

Investigações comparativas realizadas por Filgueiras, Lima e Souza (2019) evidenciam como as reformas no âmbito laboral apresentam similitudes, exercendo pressão sistemática nas seguintes direções: expansão das modalidades de contratação flexíveis ou "atípicas"; a desestruturação da regulamentação histórica do uso do tempo de trabalho; o incremento na remuneração variável e nas modalidades de pagamento por intermédio de verbas não salariais; a descentralização da estipulação das normas para o nível empresarial, culminando na individualização, na qual o trabalhador e o empregador estabelecem acordos diretamente; o enfraquecimento das instituições públicas e a atenuação das políticas de amparo aos trabalhadores assalariados, com reformulações no sistema de previdência social, na saúde e segurança ocupacional e no sistema de seguro-desemprego (FILGUEIRAS; LIMA; SOUZA, 2019; MANZANO, 2021).

Teixeira *et al.* (2017) aponta que o discurso de flexibilização e modernização das relações de trabalho encobre um passado ainda presente. O acordado tendo prioridade sobre o estabelecido na lei, a desestruturação da CLT e o ataque à Justiça do Trabalho são justificados como medidas para garantir a segurança jurídica, combater o ativismo e promover justiça social (TEIXEIRA *et al.*, 2017).

Para os defensores da flexibilização e desregulamentação das relações laborais, a legislação trabalhista brasileira deveria ser modificada em sua essência, pois limita a liberdade de contratação de trabalhadores, prejudicando o mercado de trabalho. Além disso, é considerada ultrapassada em face das mudanças ocorridas no capitalismo internacional nas últimas décadas do século XX, como a nova forma de industrialização baseada em empresas enxutas, novas formas de gestão de mão de obra, fragmentação de cadeias produtivas e maior concorrência internacional. Assim, a regulação estatal deve ser ajustada às condições de um mercado cada vez mais globalizado (TEIXEIRA *et al.*, 2017).

Nesta toada, Teixeira *et al.* (2017) abordam como o neoliberalismo e a teoria neoclássica, contextualizadas nas relações trabalhistas sob a forma da flexibilização e desregulamentação que, segundo a autora, se implementou no Brasil a partir de 2016, influenciou na elaboração da Lei nº 13.467/2017. Vejamos no Quadro 3 a seguir:

Quadro 3 – Características do neoliberalismo e da teoria neoclássica na Lei nº 13.467/2017

Substituição da lei pelo contrato
Adoção de uma legislação mínima, residual, a ser complementada pela negociação/contratação
Criação de diferentes tipos de contrato, distintos do padrão assalariamento clássico representado pelo contrato por tempo indeterminado
Substituição de direitos universais por direitos diferenciados
Descentralização da negociação coletiva, se possível ao âmbito da empresa
Substituição da intervenção estatal

Fonte: Teixeira *et al.* (2017).

Assim, a subseção a seguir destina-se a investigar as principais mudanças promovidas pela reforma em eixos estruturais.

### 3.1 EIXOS DA REFORMA LABORAL

Nesta subseção, serão analisadas as principais mudanças legislativas advindas da promulgação da nº Lei 13.467/2017, as quais serão divididas em três eixos centrais:

- a) eixo I - flexibilização das modalidades de contratação, de jornada de trabalho e remuneração;
- b) eixo II - organização sindical e prevalência do acordado sobre o legislado;
- c) eixo III – acesso à justiça.

A reforma trabalhista se alicerça em um tripé que promove o desmantelamento da proteção social garantida na CLT e ratificada na Carta Constitucional de 1988, quais sejam: a intensificação da flexibilização das balizas que disciplinam a relação de emprego; o enfraquecimento da organização sindical e instituições públicas e a individualização dos riscos, que sentencia e aloca o trabalhador à vulnerabilidade social (COLOMBI; KREIN, 2019).

Praun e Antunes (2020) dividem as mudanças normativas advindas da reforma em quatro dimensões, as quais classificam como articuladas entre si e salientam que só podem ser entendidas se consideradas em consonância com o “fluxo do mercado e com as finanças globais, alimentados pelo arsenal tecnológico-informacional-digital

que invadiu o mundo da produção (em sentido ampliado)” (PRAUM; ANTUNES, 2020, p.182). São elas: a prevalência do negociado sobre o legislado; as questões pertinentes à jornada de trabalho, flexibilização e precarização, a redução da capacidade coletiva de negociação e o cerceamento do trabalhador ao acesso à justiça para pleitear direitos sonegados (PRAUM; ANTUNES, 2020).

Assim, a reforma flexibilizou e desregulamentou o alicerce de sustentabilidade de proteção social ao trabalhador, de modo que tais modificações, em sua grande maioria, atrofia, de maneira direta ou indireta, as garantias e direitos do trabalhador (DELGADO, 2019).

Em consonância com um programa bem claro de desmantelamento de um Estado Social que não se consolidou de fato no Brasil, a Lei 13.467/2017 tinha um propósito definido: “a extinção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, o esvaziamento do papel dos sindicatos e a limitação do acesso à justiça” (COELHO, 2017, p. 141).

Tecidas tais considerações, abordar-se-á a seguir os eixos individualmente.

### **3.1.1 Eixo I - Flexibilização das modalidades de contratação, de jornada de trabalho e remuneração**

#### **3.1.1.1 Novos modos de contratação**

Souto Maior e Severo (2021) analisam que passados alguns anos da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, depreende-se que a reforma laboral aumentou significativamente a precarização dos contratos de trabalho, introduzindo novas modalidades na legislação que afetam diretamente a vida do trabalhador brasileiro. Essas novas modalidades de contratos trazem consigo instabilidade nas relações de emprego, com o crescimento da terceirização, subemprego, trabalho autônomo incentivado e pejotização, bem como a ilegalidade e informalidade.

Por um lado, a reforma visa regulamentar práticas já existentes, como a citada terceirização, a remuneração variável e a flexibilização da jornada de trabalho. Por outro lado, ela permitiu que empregadores ajustem facilmente a necessidade de mão de obra com a criação de novas formas de contratação, como o trabalho intermitente (COLOMBI; KREIN, 2019).

A reforma trabalhista se apresenta como uma forma de proporcionar "segurança jurídica" e modernizar as relações de trabalho, mas na verdade, ela dá as empresas mais flexibilidade para ajustar a mão de obra a seus interesses, sacrificando a estabilidade e segurança dos trabalhadores. A reforma exonera os empregadores de sua responsabilidade sobre os empregados que contratam e incentiva os trabalhadores a se tornarem "empreendedores de si mesmos", sem a garantia de proteção social, ficando claro ao se regularizar as regras para o trabalho temporário, terceirizado, parcial, autônomo e intermitente (TEIXEIRA *et al.*, 2017).

Assim, tem-se importantes modificações no que tange às modalidades de contratação, de jornada de trabalho e remuneração, sendo que toda esta estrutura foi severamente alterada, deixando o trabalhador em uma situação ainda mais hipossuficiente em contraponto ao empregador (TEIXEIRA *et al.*, 2017).

Primeiramente, em relação aos contratos de trabalho, tem-se a liberalização total da terceirização, sendo atividades meio e atividades fim, de qualquer setor, podendo ser terceirizadas. A terceirização é um método para lidar com a mão de obra, onde uma empresa contrata outra empresa para produzir bens e prestar serviços, mas mantém o controle sobre como esses bens e serviços são produzidos e como o trabalho é organizado (KREIN, 2017, *apud* FILGUEIRAS; CAVALCANTI, 2015).

O contrato de trabalho intermitente pode ser considerado um dos principais símbolos de como a reforma flexibilizou e desregulamentou as relações laborais. Tal contrato é caracterizado por uma relação de subordinação do empregado ao empregador, porém, com intervalos de prestação de serviços e períodos de inatividade. A duração da prestação de serviços pode ser estabelecida por horas, dias ou meses e abrange uma ampla gama de atividades, com exceção dos profissionais da aviação aeroespacial que possuem regulação própria (ALVES; PACCOLA, 2018).

O conceito de contrato de trabalho intermitente encontra-se definido no parágrafo terceiro do artigo 443<sup>19</sup> da CLT. A partir da simples leitura do artigo citado, tem-se a impressão que se trata de uma modalidade de contrato de trabalho como qualquer outra. No entanto, o obreiro não possui uma jornada de trabalho definida,

---

<sup>19</sup> Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. Parágrafo 3º - Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria (BRASIL, 2017).

permanecendo disponível vinte e quatro horas por dia e vinculado a um contratante que pode solicitar sua prestação de serviços a qualquer momento, pagando apenas pelas horas trabalhadas (TEIXEIRA *et al.*, 2017). É exigido que o empregador informe o trabalhador com três dias de antecedência sobre a atividade laboral, cabendo ao trabalhador a escolha de aceitar ou não a oferta, dentro do prazo de um dia. No entanto, essa forma de contratação gera incerteza para o trabalhador, uma vez que não há previsibilidade quanto ao número de horas contratadas ou à remuneração recebida. Além disso, o trabalho intermitente tem um forte impacto social, pois reduz as contribuições previdenciárias ao INSS (TEIXEIRA *et al.*, 2017).

No que tange a remuneração do contrato intermitente, pode ser proporcional às horas de efetivo trabalho, sem necessariamente ser igual ao valor estipulado para o salário mínimo. Tal situação faz com que o trabalhador tenha a responsabilidade de gerenciar sua própria estabilidade financeira em um ambiente de incerteza. Em caso de confirmação de presença e não comparecimento, o trabalhador está sujeito a pagar uma multa de 50% ao empregador, perpetuando a ideia equivocada de que o contrato de trabalho é estabelecido entre partes iguais, mesmo que a legislação reconheça a existência da relação de subordinação. De outra forma, a reforma não impõe penalidades equivalentes ao empregador em situações semelhantes (TEIXEIRA *et al.*, 2017).

Assim, o trabalho intermitente pode ser considerado extremamente prejudicial à estabilidade e remuneração dos trabalhadores em diversos setores econômicos. Além disso, pode ser um mecanismo para intensificar o trabalho, aumentando a carga e diminuindo as horas pagas (TEIXEIRA *et al.*, 2017). Esse tipo de contrato permite ao empregador ter uma força de trabalho "à disposição", de acordo com as necessidades da empresa, transformando trabalhadores que antes eram contratados sob a CLT em tempo integral em "trabalhadores *just in time*". É uma forma de legalizar uma nova lógica de subordinação, gestão e controle da mão de obra, que pode se generalizar por diferentes setores da economia (TEIXEIRA *et al.*, 2017).

### 3.1.1.2 Jornada de Trabalho

No que tange a jornada de trabalho, Krein (2018) aponta duas mudanças promovidas pela reforma: a ampliação da liberdade do empregador para administrar o tempo de trabalho necessário e a redução de custos por meio da não remuneração

do tempo em que o trabalhador está à disposição, mas não necessariamente produzindo.

A flexibilização da jornada de trabalho envolve medidas como:

- a) a expansão dos mecanismos de compensação das jornadas, como o banco de horas, que possui uma limitação frágil da jornada diária ou semanal, permitindo também a realização de acordos individuais;
- b) a possibilidade para as empresas utilizarem a força de trabalho além das 8 horas diárias, incluindo no máximo 2 horas extras, por meio da regulamentação da jornada de 12 x 36 horas para todos os setores;
- c) a dispensa da obrigação da empresa de comunicar às autoridades competentes caso precise estender a jornada diária por necessidade imperiosa;
- d) a negociação livre com o empregador sobre as pausas para amamentação;
- e) a possibilidade de parcelamento de férias em até três períodos, nunca inferior a cinco dias, o que também permite ao empregador organizar o período de férias de acordo com suas necessidades (CUNHA *et al.*, 2022).

Em resumo, essas novidades ampliam as possibilidades para a utilização do tempo de trabalho, legalizando uma realidade já presente no mercado laboral de adaptação das jornadas de acordo com as necessidades de cada setor econômico. Porém, ao mesmo tempo, o trabalhador perde a capacidade de organizar sua vida, já que o tempo econômico se sobrepõe ao tempo social, criando dificuldades para a convivência familiar e social (KREIN, 2018).

### 3.1.1.3 Remuneração

Natal (2018) define a remuneração como uma compensação paga pelo empregador ao empregado em troca da prestação de trabalho, podendo ser estipulada por hora, dia, semana, mês, por tarefa ou por comissão, entre outros.

No entanto, a reforma trabalhista afeta negativamente a remuneração de várias maneiras, como a definição de parcelas salariais passando a ter natureza indenizatórias<sup>20</sup> e a permissão para a redução salarial sem uma diminuição proporcional do tempo trabalhado (NATAL, 2018).

---

<sup>20</sup> Não incide contribuição social sob parcelas indenizatórias, causando diminuição da arrecadação da autarquia previdenciária (INSS).

Desse modo, a nova lei apresenta uma série de especificidades no que tange a remuneração que merecem destaque. Em primeiro lugar, é possível que ocorra uma redução salarial, seja através de negociação coletiva ou negociação individual, desde que o trabalhador receba uma remuneração acima de dois tetos previdenciários<sup>21</sup>. Além disso, há um incentivo à utilização de remuneração variável, notadamente com os programas de participação nos lucros e resultados (PLR), o qual também possui natureza indenizatória (KREIN, 2018).

Outra peculiaridade é a possibilidade de pagamento de remuneração por meio de bens, bônus e serviços, ao invés de salário. Ademais, o pagamento pode ser feito tanto por desempenho individual quanto por produtividade. As gorjetas, por sua vez, podem ser apropriadas pela empresa, que definirá sua distribuição (KREIN, 2018).

A não consideração de gratificações, auxílio alimentação, abonos, diárias de viagem, entre outros, como parcela salarial pode comprometer o financiamento de políticas públicas, especialmente aquelas relacionadas à seguridade e direitos vinculados aos salários. Em conclusão, a nova regulamentação apresenta uma série de nuances que requerem atenção, análise minuciosa e estudos estatísticos, principalmente ao INSS, tendo em vista que uma série de verbas que tinham natureza salarial, passaram a ter natureza indenizatória (TEIXEIRA *et al.*, 2017).

Destarte, pesquisas e estudos realizados mostram, segundo Krein (2018), que a terceirização e a contratação por prazo determinado são formas de trabalho que oferecem salários mais baixos em comparação aos trabalhadores contratados diretamente e por prazo indeterminado. A lógica por trás dessa reforma é reduzir os custos de produção, sendo defendida com unânime entusiasmo pelos empregadores, que visam a obter competitividade em atividades de baixa produtividade. Porém, isso significa a desconstrução dos direitos sociais laborais e o aumento da flexibilidade do mercado de trabalho, o que resulta em rebaixamento dos salários e prejuízos para as fontes de financiamento público (TEIXEIRA *et al.*, 2017).

---

<sup>21</sup> O valor do teto previdenciário em 2023 encontra-se em R\$ 7.507,49.

### **3.1.2 Eixo II - Organização Sindical e o predomínio do negociado sobre o legislado**

Para Colombi e Krein (2019), a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017 tem impactos diretos e indiretos sobre o sistema de organização sindical e representação coletiva dos trabalhadores. Embora não seja considerada uma reforma sindical propriamente dita, a reforma busca, para os autores, enfraquecer os sindicatos e estimular um processo de descentralização na definição das regras da relação de emprego. As principais alterações incluem:

- a) a prevalência do acordado sobre o legislado;
- b) restrição financeira dos sindicatos;
- c) a regulamentação da representação dos trabalhadores no local de trabalho pelo Estado;
- d) a possibilidade de negociação individual, excluindo os sindicatos na definição das cláusulas do contrato de trabalho;
- e) a retirada da função do sindicato de supervisionar as homologações dos trabalhadores com mais de um ano no emprego;
- f) a eliminação da ultratividade.

Além disso, outras mudanças incidem na capacidade de ação coletiva, fragmentando as categorias através da terceirização e dos contratos atípicos. Adicionalmente, há uma ampla agenda de flexibilização, que tende a deixar os sindicatos em uma posição defensiva, especialmente em um contexto de elevado desemprego e acentuadas inovações tecnológicas (COLOMBI; KREIN, 2019).

Assim, um dos cerne da reforma foi promover o desmonte da organização sindical e a representação coletiva dos trabalhadores, debilitando os sindicatos financeiramente e descentralizando as regras legais que dispõe sobre a relação de emprego. A justificativa subjacente à reforma no contexto das alterações legislativas no que tange ao direito coletivo do trabalho reside em preponderar a negociação coletiva entre os agentes laborais e os empregadores (KREIN, 2018).

#### **3.1.2.1 Negociado sobre o legislado**

A argumentação de que as negociações coletivas devem assumir um papel mais proeminente na definição das condições de contratação, utilização e

remuneração do trabalho não é uma perspectiva recente, nem se restringe ao discurso dos empregadores e governantes (GALVÃO *et al.*, 2019).

Assim, a reforma trabalhista introduziu os artigos 611-A<sup>22</sup> e 611-B<sup>23</sup> na CLT (disciplinando matérias passíveis e não passíveis de serem realizadas por convenção e acordo coletivo de trabalho), estabelecendo a prevalência do negociado sobre o legislado, desde que observados os parâmetros estabelecidos na Constituição Federal de 1988 (SOUZA, 2021).

Loguercio e Lopes (2017) enfatizam que o discurso da valorização da negociação coletiva, defendido e idealizado pelos promotores da reforma trabalhista de 2017, oculta, na realidade, a intenção de aproveitar a tendência da flexibilização, precarização e desregulamentação com o objetivo de enfraquecer os escassos direitos trabalhistas conquistados ao longo do século XX.

### **3.1.3 Eixo III – Acesso à justiça**

A CLT reconheceu a condição de hipossuficiência do trabalhador e a premissa de que a relação entre esse e o empregador é assimétrica, tornando-se essencial garantir ao primeiro as condições para buscar a intermediação de um terceiro imparcial. Nessa perspectiva, o legislador assegurou ao trabalhador prerrogativas

---

<sup>22</sup> Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do caput do art. 8o da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II – banco de horas anual; III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superior a seis horas; IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; V – plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI – regulamento empresarial; VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X – modalidade de registro de jornada de trabalho; XI – troca do dia de feriado; XII – enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; XIII – (Revogado); XIV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV – participação nos lucros ou resultados da empresa. § 1o No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3o do art. 8o desta Consolidação. § 2o A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico. § 3o Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo. § 4o Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito. § 5o Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho participarão, como litisconsortes necessários, em ação coletiva que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos, vedada a apreciação por ação individual.

processuais para formular seus pleitos e se defender adequadamente, inclusive com a possibilidade de isenção de custas na justiça. Indiretamente, essas prerrogativas processuais conferidas ao trabalhador viabilizariam que os direitos reconhecidos na legislação pudessem ser efetivados pelo poder judiciário em caso de violações (CUNHA *et al.*, 2022).

As alterações promovidas pela Lei n. 13.467/2017 introduziram modificações no direito fundamental do trabalhador ao acesso à justiça, resultando em dificuldades não apenas no seu acesso ao Poder Judiciário, mas também na utilização dos mecanismos processuais que asseguram a igualdade material, o desempenho eficaz do trabalhador perante o tribunal, a obtenção de decisões rápidas e eficientes, o alcance dos objetivos da execução e a liberdade na interpretação e aplicação da lei pelos tribunais do trabalho (FERNANDES, 2019).

Paixão (2018) destaca que a reforma trabalhista introduziu dispositivos que representam verdadeiros obstáculos ao acesso à justiça como a regulamentação do

---

<sup>23</sup> Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: I – normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III – valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); IV – salário mínimo; V – valor nominal do décimo terceiro salário; VI – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; VII – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; VIII – salário-família; IX – repouso semanal remunerado; X – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; XI – número de dias de férias devidas ao empregado; XII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XIII – licença-maternidade com a duração mínima de 120 (cento e vinte) dias; XIV – licença-paternidade nos termos fixados em lei; XV – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XVI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; XVII – normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; XVIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; XIX – aposentadoria; XX – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; XXI – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de 5 (cinco) anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; XXII – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; XXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 (dezoito) anos e de qualquer trabalho a menores de 16 (dezesseis) anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 (quatorze) anos; XXIV – medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; XXV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; XXVI – liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; XXVII – direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; XXVIII – definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; XXIX – tributos e outros créditos de terceiros; XXX – as disposições previstas nos arts. 373A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação. Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo (BRASIL, 2017).

instituto da assistência judiciária gratuita, juntamente com a possibilidade de utilização de créditos obtidos em processo judicial para o pagamento de encargos processuais. O autor considera que tais medidas constituem uma forma específica de violação aos princípios estabelecidos na Constituição da República de 1988, especialmente a garantia institucional do acesso à justiça (PAIXÃO, 2018).

A seguir, será realizada uma análise sucinta de dois dispositivos que foram introduzidos a partir da vigência da Lei nº 13.467/2017 que criaram obstáculos ao acesso à justiça por parte dos trabalhadores.

### 3.1.3.1 O ônus da sucumbência processual

A reforma também incorporou à CLT os artigos 790-B<sup>24</sup>, 791-A<sup>25</sup> e 793-C<sup>26</sup>, os quais introduziram respectivamente a previsão de pagamento de honorários periciais, honorários advocatícios sucumbenciais e multa. Tais encargos devem ser suportados pela parte que for derrotada na demanda, mesmo que essa parte seja o trabalhador autor de uma ação trabalhista individual (GOUVEIA, 2022; TEIXEIRA *et al.*, 2017).

No que diz respeito à possibilidade de condenação dos trabalhadores beneficiários da justiça gratuita ao pagamento de honorários periciais e honorários advocatícios sucumbenciais, a Procuradoria Geral da República (PGR) apresentou a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIM) nº 5766. Essa ação foi julgada pelo plenário do Supremo Tribunal Federal em 20 de novembro de 2022, e por maioria de votos, o colegiado considerou inconstitucionais os dispositivos que exigiam o pagamento de honorários periciais e advocatícios pela parte derrotada (honorários de sucumbência), mesmo que essa parte fosse beneficiária da justiça gratuita (CUNHA *et al.*, 2022; GOUVEIA, 2022).

Em virtude da posição adotada pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal, aos trabalhadores que forem concedidos os benefícios da justiça gratuita ficarão isentos

---

<sup>24</sup> Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita (BRASIL, 2017).

<sup>25</sup> Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa (BRASIL, 2017).

<sup>26</sup> Art. 793-C. De ofício ou a requerimento, o juízo condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento) do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou (BRASIL, 2017).

do pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais e perícias, caso seus pedidos não sejam totalmente atendidos pela Justiça do Trabalho. No entanto, para os trabalhadores que não estejam amparados pela justiça gratuita, permanece a possibilidade de serem condenados ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais caso não obtenham sucesso total em sua demanda (GOUVEIA, 2022).

### 3.1.3.2 Justiça gratuita

A gratuidade da justiça é um dos elementos que a Constituição Federal de 1988 buscou integrar ao conceito de cidadania. A assistência judiciária desempenha o papel crucial de assegurar que o direito fundamental de acesso à justiça seja exercido também por aqueles que não possuem recursos financeiros para arcar com os custos do processo. Reduzir as garantias da gratuidade da justiça na Justiça do Trabalho em comparação com outros ramos do Judiciário equivale a relegar o trabalhador a um status de cidadão de segunda classe (SOUTO MAIOR, 2017).

Sob essa perspectiva, a Lei nº 13.467/17 também estabeleceu restrições para a concessão do benefício da justiça gratuita ao alterar a redação do § 3º do artigo 790 da CLT. Anteriormente, esse dispositivo previa a concessão da gratuidade de justiça para aqueles que declarassem, por simples manifestação, sob as penas da lei, que não possuíam condições de arcar com as despesas processuais sem prejudicar seu próprio sustento ou de sua família (GOUVEIA, 2022).

A nova redação do §3º do artigo 790 da CLT estabelece que o benefício da justiça gratuita pode ser concedido a trabalhadores que recebam salário igual ou inferior a 40%<sup>27</sup> do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Além disso, o §4º estende esse benefício àqueles que comprovarem insuficiência de recursos para o pagamento das custas processuais, sem mencionar a necessidade de declaração de hipossuficiência emitida pela própria parte (SOUTO MAIOR, 2017).

Entre novembro de 2017 e novembro de 2022, essas modificações na legislação impuseram restrições ao ajuizamento de ações individuais na Justiça do Trabalho, dificultando, em certa medida, o acesso à justiça para os trabalhadores. Além dos riscos naturais de retaliação por terem buscado judicialmente seus direitos

---

<sup>27</sup> Em 2023, encontra-se no valor de R\$ 3.002,99.

contra o empregador, os trabalhadores também se viram ameaçados pela possibilidade de serem condenados ao pagamento dos encargos supracitados em caso de insucesso na demanda (CUNHA *et al.*, 2022; GOUVEIA, 2022).

Esgotadas as principais mudanças no arcabouço laboral brasileira decorrentes da reforma, na próxima seção, será abordado os métodos e materiais da pesquisa.

## 4 MÉTODOS E MATERIAIS

A pesquisa é um procedimento racional e sistemático que tem como objetivo fornecer respostas para os problemas propostos (GIL, 1991). Esta concepção é corroborada por Lakatos e Marconi (2001), que a definem como uma atividade voltada para a procura de respostas e a solução de problemas relacionados a questões previamente estabelecidas, empregando métodos científicos para tal fim.

Partindo de uma concepção filosófica, Minayo (1993) concebe a pesquisa como uma atividade fundamental das ciências, envolvendo a investigação e descoberta da realidade, sendo caracterizada por uma prática teórica e atitude constante de busca, definindo-se como um processo intrinsecamente inacabado e permanente. Ademais, trata-se de uma atividade de aproximação sucessiva da realidade, nunca completamente esgotada e que realiza uma combinação singular entre teoria e dados (MINAYO, 1993).

Sendo uma das etapas da pesquisa, a função da metodologia consiste em orientar o pesquisador em seu percurso de investigação, provendo-lhe subsídios para reflexão e estimulando o desenvolvimento de uma abordagem renovada acerca do mundo. Esta perspectiva deve ser marcada por uma postura curiosa, indagadora e criativa, capaz de engendrar soluções inovadoras para os problemas em questão (SILVA; MENEZES, 2005).

### 4.1 VISÃO GERAL

Para atingir os objetivos propostos, o presente trabalho adotará uma perspectiva metodológica descritiva. Vergara (2000) argumenta que a pesquisa descritiva tem como objetivo expor as características de uma determinada população ou fenômeno, estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza, destacando que essa abordagem não tem o compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora possa servir como base para tal explicação.

Gil (1991) acrescenta que algumas pesquisas descritivas vão além da simples identificação da existência de relações entre variáveis, buscando determinar a natureza dessas relações. O autor também observa que existem pesquisas que, apesar de definidas como descritivas a partir de seus objetivos, acabam por

proporcionar uma nova visão do problema, o que as aproxima das pesquisas exploratórias (GIL, 1991).

Trilhando os rumos da pesquisa descritiva, neste trabalho foi utilizado estatística. A utilização deste ramo matemático como um procedimento metodológico para investigar o mundo do trabalho tornou-se uma prática comum na sociologia do trabalho e em áreas afins há algumas décadas no Brasil (PELEJA, 2022).

O uso de dados estatísticos como procedimento metodológico nas ciências sociais, apresenta vantagens. Entre os principais benefícios, destaca-se a possibilidade de produzir informações abrangentes sobre países ou regiões em curto e longo prazo (PELEJA, 2022).

Com o intuito de alcançar uma parcela dos objetivos delineados, a presente dissertação, conforme já exposto, valeu-se de técnicas estatísticas de análise descritiva por meio de dados secundários, tendo como principal fonte de informação os dados das PNADs Contínuas trimestrais, levadas a cabo pelo IBGE entre os anos de 2015 e 2019.

Desse modo, foram coletados os dados trimestrais referentes aos indicadores de desocupação, subutilização, ocupação formal, informalidade e outros no seguinte campo amostral: 3º ou 4º trimestres de 2015 ao 4º trimestre de 2019.

A presente pesquisa optou por delimitar a análise dos indicadores supracitados entre os anos de 2015 e 2019, considerando que no primeiro trimestre de 2020, o Brasil foi acometido pela pandemia da Covid-19. Tratando-se de fato excepcional e exógeno, essa crise sanitária e econômica provocou grandes distorções no mercado de trabalho, fazendo com que os indicadores usuais sofressem variações abruptas.

## 4.2 PNAD CONTÍNUA

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) foi criada no Brasil em 1967 como um sistema de pesquisa baseado em amostra probabilística de domicílios e sua ampla cobertura nacional tinha como objetivo principal contribuir para a compreensão de questões relevantes em diversas áreas, tais como demografia, saúde, consumo alimentar e nutrição, condições de habitação, posse de bens e equipamentos domésticos, educação, cultura, bem como temas relacionados ao mundo do trabalho (TROVÃO; SILVA JÚNIOR, 2022).

Desde sua criação, a PNAD contemplou os temas habitação e trabalho na pesquisa básica<sup>28</sup>, atribuindo-lhes caráter permanente. Além disso, tais temáticas foram complementadas por informações relevantes acerca das características demográficas, educacionais e de rendimentos, consolidando-se como fonte preciosa de dados para o estudo de variadas questões no âmbito das ciências sociais e áreas correlatas (TROVÃO; SILVA JÚNIOR, 2022).

Para o IBGE (2022), a PNAD Contínua tem como objetivo acompanhar as flutuações trimestrais e a evolução no curto, médio e longo prazos da força de trabalho, além de outras informações necessárias para o estudo do desenvolvimento socioeconômico do país. Para cumprir tais objetivos, a pesquisa é planejada para produzir indicadores trimestrais sobre a força de trabalho e indicadores anuais sobre temas suplementares permanentes e outros aspectos relevantes, investigados em um trimestre específico ou aplicados em uma parte da amostra a cada trimestre e acumulados para gerar resultados anuais. A unidade de investigação é o domicílio (IBGE, 2022)

A PNAD Contínua foi implantada experimentalmente em outubro de 2011 e, a partir de janeiro de 2012, em caráter definitivo em todo o Território Nacional. Desde sua implantação, a pesquisa tem gradualmente ampliado os indicadores investigados e divulgados, sendo os principais resultados anuais da pesquisa são divulgados para diferentes áreas geográficas do país (IBGE, 2022).

A pesquisa em comento também tem como propósito investigar trimestralmente mais de 210 mil domicílios, abrangendo um número maior de municípios em relação à sua versão anterior. Essa ampliação da amostra tem o intuito de aprimorar a precisão das estimativas obtidas (IBGE, 2019). Além disso, a pesquisa visa coletar informações de caráter conjuntural acerca da força de trabalho, por meio de entrevistas realizadas nos domicílios e divulgadas trimestralmente. Adicionalmente, são produzidas informações complementares de cunho mais estrutural, divulgadas anualmente. Esta abordagem metodológica permite a investigação de um conjunto mais abrangente de temas de interesse social e econômico, proporcionando

---

<sup>28</sup> A PNAD, por meio da pesquisa básica, busca oferecer informações que permitam a investigação de fenômenos considerados mais relevantes para mensurar a evolução do nível socioeconômico da população brasileira. As Pesquisas Suplementares, por sua vez, produzem informações mais aprofundadas sobre temas de caráter mais permanente, possibilitando, de forma complementar à Pesquisa Básica, a investigação de outros assuntos de interesse social e econômico para o país. As Pesquisas Especiais, por fim, cobrem assuntos de complexidade ainda maior (TROVÃO; SILVA JÚNIOR, 2022).

informações úteis para a mensuração da evolução do nível socioeconômico da população brasileira (TROVÃO; SILVA JÚNIOR, 2022).

A PNAD Contínua apresenta a vantagem de fornecer uma ampla variedade de indicadores a partir de diferentes abordagens analíticas, incluindo a dimensão territorial, que possibilita aos pesquisadores analisarem dados específicos das capitais das unidades da federação, bem como aspectos individuais, tais como cor/raça, gênero, idade e nível educacional. Dessa forma, a pesquisa permite que sejam avaliadas e definidas várias formas de agrupamentos populacionais com base no interesse e objeto de estudo. Além disso, outros exemplos de recortes analíticos podem estar relacionados à posição das pessoas no mercado de trabalho, ocupação e situação dos domicílios, como a localização em áreas rurais ou urbanas (TROVÃO; SILVA JÚNIOR, 2022).

Outra justificativa para a escolha PNAD Contínua é que os dados de todas as PNADs são de domínio público, de livre acesso, e estão disponíveis no site oficial do IBGE<sup>29</sup>.

### 4.3 DA ESCOLHA DA LINGUAGEM R

A linguagem de programação R foi desenvolvida na Universidade de Auckland em 1992, pelos professores Ross Ihaka e Robert Gentleman, sendo a denominação R estabelecida a partir das iniciais de seus criadores. Em 1995, essa linguagem tornou-se de código aberto, possibilitando que qualquer pessoa pudesse modificá-la e aprimorá-la (TROVÃO; SILVA JÚNIOR, 2022).

O R é distribuído sob os termos da Licença Pública Geral (*General Public License – GPL*) GNU, nas versões 2 e 3. Além disso, oferece um conjunto de recursos de programação integrados para o tratamento de dados, cálculo e exibição gráfica (TROVÃO; SILVA JÚNIOR, 2022).

Desse modo, para elaboração dos resultados, foram utilizados os pacotes *tidyverse*, *readx*, *lubridate* e *ggpubr*.

---

<sup>29</sup> <https://www.ibge.gov.br>.

#### 4.4 ETAPAS DA PESQUISA E METODOS DE ANÁLISE

Inicialmente, foi elaborada uma base de dados secundária utilizando os dados trimestrais fornecidos pela PNAD Contínua<sup>30</sup>. Esses dados abrangem os indicadores relativos à taxa de desocupação, à taxa de subutilização, à taxa de ocupação formal, à taxa de informalidade e outros, englobando o período do 3º ou 4º<sup>31</sup> trimestre de 2015 ao 4º trimestre de 2019.

Para a análise dos indicadores com o objetivo de investigar as taxas médias pré e pós-reforma, foram empregados diferentes métodos.

Inicialmente, foram elaboradas tabelas com os dados secundários coletados por meio da PNAD Contínua no lapso temporal proposto na pesquisa. Através dessas, foram gerados gráficos utilizando-se o *excel* e/ou a linguagem de programação R, permitindo uma compreensão visual intuitiva das tendências dos indicadores.

Para corroborar a análise visual, foram confeccionados gráficos *boxplots* também por linguagem R para representar a dispersão dos dados no período estudado.

Ademais, realizou-se uma análise estatística descritiva das taxas dos indicadores pré e pós-reforma, por meio da linguagem de programação R, abordando os resultados das médias, número de variáveis, desvio padrão e intervalo de confiança.

Ato contínuo, levando em consideração a natureza dos dados, aplicou-se o teste Shapiro-Wilk para avaliar a normalidade da distribuição das amostras, o que fundamentou a escolha do teste estatístico comparativo mais adequado.

Por fim, com base nas características distribucionais dos dados, executou-se um Teste T pareado ou um Teste de Wilcoxon, com o intuito de identificar diferenças significativas nas taxas médias dos indicadores entre os períodos pré e pós-reforma trabalhista.

---

<sup>30</sup> Excepcionalmente para o indicador relativo à ocupação formal, foi realizada a utilização de dados secundários Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED).

<sup>31</sup> A partir do 4º trimestre de 2015, em consonância com as recomendações da 19ª Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho - CIET, da OIT, o IBGE inseriu nova classificação referente a população ocupada, distinguindo entre os ocupados que possuem CNPJ e os que não possuem CNPJ. Desse modo, tendo em vista a não existência de dados secundários anteriores 4º ao trimestre de 2015, utilizou-se este como início da pesquisa para os indicadores de ocupação formal e informalidade.

#### 4.4.1 Explicação e conceitos dos métodos de análise

##### 4.4.1.1 Gráficos de linha gerado pela linguagem de programação R

O gráfico de linhas é uma representação gráfica usada para exibir informações que mudam continuamente ao longo do tempo. Em estatística e análises de dados, os gráficos de linhas são utilizados para observar tendências e padrões nos dados (VALLADARES NETO et al., 2017). Para os indicadores de desocupação, subutilização, ocupação formal e informalidade, um gráfico de linhas pode ser útil e sugerir:

- a) Tendências temporais: mudanças dos indicadores ao longo do tempo, permitindo detectar tendências, ciclos e flutuações sazonais;
- b) Clareza visual: com linhas simples, proporcionam uma representação clara e direta dos dados, tornando mais fácil a interpretação e compreensão das informações apresentadas;
- c) Ponto de infração: se ocorreu um evento significativo, os gráficos de linhas podem ajudar a ilustrar o "antes" e "depois" desses eventos, destacando os pontos de inflexão e mudanças nas tendências;
- d) Correlação e causalidade: embora não provem causalidade, eles podem indicar correlações potenciais e áreas que merecem investigação mais aprofundada (VALLADARES NETO et al., 2017).

##### 4.4.1.2 Gráfico *boxplot*

O gráfico *boxplot*, também conhecido como diagrama de caixa, é uma ferramenta estatística visual que representa a distribuição dos dados através de cinco medidas resumidas: o mínimo, o primeiro quartil (Q1), a mediana (Q2), o terceiro quartil (Q3) e o máximo. É útil para visualizar a dispersão dos dados, a presença de *outliers* (valores atípicos) e a simetria da distribuição. Ao investigar os indicadores do mercado de trabalho brasileiro através do *boxplot*, tem-se a capacidade de visualizar a variação da respectiva taxa ao longo do tempo, fornecendo uma representação gráfica concisa que destaca ((VALLADARES NETO et al., 2017):

- a) Média (não representada diretamente no *boxplot*): somatório de todos os valores dividido pelo número de observações. Ela é sensível a *outliers* e pode

ser distorcida por valores muito altos ou muito baixos. Em uma distribuição simétrica, mediana e média são iguais, mas em distribuições assimétricas, podem ser diferentes;

- b) Mediana (Q2) (representada no boxplot): valor que divide o conjunto de dados ao meio quando ordenado, sendo o valor do meio em uma série. No boxplot, a mediana é geralmente representada por uma linha que cruza a "caixa", sendo uma medida de tendência central que é menos afetada por *outliers* e distribuições assimétricas, proporcionando um indicador mais robusto da localização central dos dados;
- c) Quartis:
  - Primeiro Quartil (Q1): É o valor abaixo do qual estão 25% dos dados;
  - Terceiro Quartil (Q3): É o valor abaixo do qual estão 75% dos dados;
  - A distância entre Q3 e Q1 é chamada de amplitude interquartil (IQR), que é uma medida da dispersão dos dados;
- d) Caixa: a caixa delimitada por Q1 e Q3 representa a distribuição central de 50% dos dados;
- e) Bigodes (*whiskers*): são as linhas que se estendem do primeiro e terceiro quartis até os valores máximos e mínimos dentro de  $1,5 * IQR$ . Qualquer ponto fora deste intervalo é considerado um outlier;
- f) *Outliers*: são pontos individuais que caem fora dos bigodes, geralmente marcados por pontos ou estrelas no gráfico (VALLADARES NETO *et al.*, 2017).

No contexto da análise empírica dos indicadores do mercado de trabalho, o *boxplot* oferece uma visão clara da distribuição dos dados antes e pós-reforma trabalhista. Com este gráfico, é possível observar mudanças na centralidade (mudanças na mediana), na dispersão dos dados (alterações na amplitude interquartil), e na presença de valores extremos (*outliers*), que podem indicar anomalias ou mudanças de tendências no mercado de trabalho.

#### 4.4.1.3 Análise estatística descritiva pela linguagem R

Para validar os resultados obtidos pelos procedimentos visuais aplicados à análise da taxa médias, foi conduzida uma investigação estatística descritiva do referido indicador, utilizando a linguagem de programação R com o auxílio do pacote

*dplyr*. A análise objetiva detalhar e elucidar o comportamento da taxa do indicador no mercado laboral brasileiro nos dois intervalos de tempo do estudo.

O desvio padrão é uma ferramenta estatística que indica a dispersão dos dados em relação à média, mostrando quão dispersos estão os valores em um conjunto (VALLADARES NETO *et al.*, 2017). Um desvio padrão elevado denota maior dispersão dos dados.

O intervalo de confiança (IC), por outro lado, oferece uma visão sobre onde a média da população possivelmente se encontra (VALLADARES NETO *et al.*, 2017). O IC de 95% revela que há 95% de confiança de que a média real da população está dentro dessa faixa, ou seja, se o estudo fosse repetido várias vezes, esperar-se-á que a média populacional real estivesse dentro deste intervalo em 95% das vezes. Intervalos mais estreitas indicam uma maior precisão na estimativa (LEOTTI; COSTER; RIBOLDI, 2012).

#### 4.4.1.4 Teste de Shapiro-Wilk

A normalidade dos dados é um pré-requisito essencial para determinar a aplicabilidade de diversos testes estatísticos. O teste de Shapiro-Wilk é comumente empregado para averiguar a hipótese nula de que uma amostra provém de uma população normalmente distribuída, sendo que H0 (hipótese nula) sugere que os dados seguem uma distribuição normal, enquanto H1 (hipótese alternativa) indica o contrário (LEOTTI; COSTER; RIBOLDI, 2012).

O teste adotou as seguintes premissas:

#### Quadro 4 – Hipóteses

H0 (Hipótese nula): A média da taxa de desocupação antes da reforma é igual à média após a reforma.
H1 (Hipótese alternativa): A média da taxa de desocupação antes da reforma não é igual à média após a reforma.

Fonte: Paes (2008).

O teste calcula um valor de estatística W baseado nas ordenações das amostras e comparações com os valores esperados de uma distribuição normal. O W

é um coeficiente que varia entre 0 e 1, onde um valor mais próximo de 1 indica que a amostra é mais provável de ser normal (LEOTTI; COSTER; RIBOLDI, 2012).

No contexto dos indicadores de desocupação, subutilização, ocupação formal e informalidade, a aplicação do teste de Shapiro-Wilk reveste-se de particular importância. A análise destes indicadores, frequentemente, precede a aplicação de testes que pressupõem a normalidade da distribuição dos dados, como testes de médias ou correlações paramétricas (LEOTTI; COSTER; RIBOLDI, 2012).

Ao empregar o teste de Shapiro-Wilk, busca-se assegurar que as condições necessárias para a aplicação de tais testes subsequentes estejam satisfeitos. Um resultado que não rejeita a hipótese nula sugere que não há evidências suficientes para afirmar que os dados desviem significativamente de uma distribuição normal, permitindo, desse modo, a utilização de métodos estatísticos paramétricos. Em contrapartida, um resultado que rejeita a hipótese nula implica a necessidade de recorrer a métodos não paramétricos ou na transformação dos dados, de modo a adequá-los às exigências dos procedimentos analíticos pretendidos (PAES, 2008).

Um p-valor é derivado da estatística  $W$ . Se o p-valor for menor que o nível de significância (comumente 0,05), a hipótese nula é rejeitada, indicando que há evidências suficientes para afirmar que os dados não seguem uma distribuição normal (PAES, 2008).

#### 4.4.1.5 Testes de comparação de médias – Teste T

O teste T pareado constitui-se como um método estatístico utilizado para comparar duas médias de amostras relacionadas, como as medidas em dois períodos diferentes sob as mesmas condições ou sujeitos, sendo relevante quando se objetiva verificar se existem diferenças estatisticamente significativas entre os pares de observações (GONÇALVES; FERREIRA; TEIXEIRA, 2016).

No que tange à análise dos indicadores, emprega-se este teste para comparar o indicador antes e após a implementação da reforma trabalhista, considerando que as mesmas unidades (indivíduos ou grupos de indivíduos) estão sendo avaliadas em ambos os períodos.

Ao realizar o teste T pareado utilizando a linguagem de programação R, cumpre-se observar os pressupostos necessários para a sua aplicação adequada, entre os quais a normalidade das diferenças entre as observações pareadas e a

independência das observações. A verificação da normalidade foi realizada por meio do teste de Shapiro-Wilk, como mencionado anteriormente.

Por meio do p-valor, resultado obtido com o teste T pareado, verifica-se a existência (ou inexistência) de variações significativas entre os períodos analisados (GONÇALVES; FERREIRA; TEIXEIRA, 2016).

#### 4.4.1.6 Testes de comparação de médias – Teste de Wilcoxon

O teste de Wilcoxon, também conhecido como teste dos sinais de Wilcoxon, é uma ferramenta estatística não paramétrica empregada na comparação de duas amostras relacionadas quando não se pode assumir a premissa de distribuição normal das diferenças entre os pares de observações. Este teste se aplica à análise de dados que são pareados ou emparelhados naturalmente, tais como as medidas obtidas em dois diferentes momentos sobre o mesmo grupo de indivíduos ou entidades (VALLADARES NETO *et al.*, 2017).

Na análise dos indicadores do estudo, o teste de Wilcoxon pareado assume relevância para determinar se as mudanças observadas nos indicadores antes e depois da reforma são estatisticamente significativas. Em vez de comparar as médias, este teste foca-se nas medianas e nas diferenças entre as observações pareadas (ELY; UHR; UHR, 2019).

Na condução deste teste pelo uso da linguagem de programação R, primeiro ordenam-se as diferenças entre as observações em pares do menor para o maior valor absoluto. Em seguida, atribui-se a cada diferença um ranque e a soma dos ranques positivos é comparada à soma dos ranques negativos. A hipótese nula do teste postula que as medianas das diferenças são iguais. A rejeição desta hipótese indica que há uma diferença significativa entre os pares (ELY; UHR; UHR, 2019).

Assim, aplica-se o teste de Wilcoxon pareado aos dados coletados, visando aferir a significância das diferenças nas medianas dos indicadores (ELY; UHR; UHR, 2019).

A identificação correta da natureza dos dados permite uma interpretação mais precisa e confiável dos resultados da presente pesquisa empírica. A aderência a esses padrões assegura não apenas a clareza e a precisão, mas também a credibilidade da análise estatística realizada (ELY; UHR; UHR, 2019).

## 4.5 CONCEITOS E DEFINIÇÕES DOS INDICADORES SEGUNDO O IBGE/PNAD CONTÍNUA

Esta subseção foi elaborada com o intuito de conceituar os indicadores e nomenclaturas que serão objeto de análise empírica na seção de resultados e discussão, cabendo ressaltar que as definições abordadas foram definidas pelas bases metodológicas PNAD Contínua (IBGE, 2022).

### 4.5.1 Trabalho

O IBGE classifica o trabalho em dois ramos, sendo o trabalho remunerado e outras formas de trabalho. Assim, o primeiro abrange o conjunto de dados referentes à força de trabalho e ao mercado laboral, englobando informações relacionadas à população ativa, ocupação, situação de desemprego, posição ocupacional, carga horária de trabalho, bem como características intrínsecas ao empreendimento ou negócio, tais como atividade econômica, porte do empreendimento e existência de estabelecimento operacional. Já o segundo inclui as informações pertinentes às diversas modalidades de atividade laboral (trabalho visando o consumo pessoal, trabalho voluntário, tarefas domésticas e assistência a indivíduos residentes no próprio domicílio ou em lares familiares em outros endereços) (IBGE, 2016).

### 4.5.2 Pessoas em idade de trabalhar

São pessoas de 14 anos ou mais de idade na data de referência da pesquisa (IBGE, 2020).

### 4.5.3 Força de trabalho

As categorias relacionadas à condição em relação à força de trabalho são importantes para classificar a população em termos de sua atividade laboral durante a semana de referência. Vejamos o quadro abaixo:

Quadro 5 - Força de trabalho

Pessoas na força de trabalho	Esta categoria inclui todas as pessoas que estavam ocupadas (trabalhando) durante a semana de referência, bem como aquelas que estavam desocupadas (procurando trabalho) durante esse período.
Pessoas fora da força de trabalho:	Esta categoria compreende as pessoas que não estavam ocupadas nem desocupadas na semana de referência. Isso significa que essas pessoas não estavam trabalhando nem procurando trabalho durante esse período.
Taxa de participação da força de trabalho	Este é um indicador calculado como o percentual de pessoas que fazem parte da força de trabalho (ou seja, as pessoas na força de trabalho) em relação à população total em idade de trabalhar.

Fonte: IBGE (2016).

#### 4.5.4 Ocupados

Segundo o IBGE (2022), são categorizadas como indivíduos ocupados durante o intervalo de tempo especificado, aquelas pessoas que, no decorrer deste período, desempenharam uma atividade remunerada por pelo menos uma hora completa, envolvendo compensação pecuniária, bens, mercadorias ou vantagens em espécie (como habitação, alimentação, vestuário, capacitação, entre outros). Igualmente, consideram-se ocupadas aquelas pessoas que realizaram atividades não remuneradas diretamente vinculadas à atividade econômica de um membro do domicílio ou de um parente que reside em um domicílio distinto, englobando nessa definição aquelas pessoas que se encontravam momentaneamente afastadas de seu trabalho remunerado durante a semana em questão (IBGE, 2022).

No âmbito das pessoas momentaneamente afastadas de suas ocupações remuneradas, este conceito se refere a indivíduos que não efetuaram uma jornada de pelo menos uma hora completa durante a semana de análise, devido a motivos como férias, folgas, horários variáveis ou licenças remuneradas (relativas à maternidade, paternidade, saúde pessoal, acidentes, estudos, casamento, licença-prêmio, dentre outros). Adicionalmente, são classificadas como ocupadas as pessoas afastadas de

maneira distinta dos motivos supracitados, desde que o intervalo de tempo decorrido durante o afastamento fosse inferior a quatro meses, tendo como referência o último dia da semana em análise (IBGE, 2022).

Desse modo, para o IBGE (2022), o conceito de indivíduos ocupados, implementado a partir do quarto trimestre de 2015, foi devidamente harmonizado com as diretrizes preconizadas na Resolução I da 19ª Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho (CIET). As adaptações foram direcionadas especificamente aos aspectos relacionados ao trabalho desprovido de compensação direta ao trabalhador e à classificação como ocupadas das pessoas que se encontravam temporariamente afastadas de suas atividades remuneradas durante a semana de referência (IBGE, 2022).

#### **4.5.5 Desocupados**

O IBGE (2022) classifica as pessoas desempregadas como desocupadas para fins de a metodologia de pesquisa. São categorizadas como indivíduos desocupados durante o intervalo de referência aquelas pessoas que não se encontram envolvidas em nenhuma atividade ocupacional nessa semana específica, mas que tenham adotado medidas ativas para adquirir emprego no período de referência de 30 dias e que permaneceram disponíveis para assumir uma ocupação durante a semana em questão. Também são consideradas desocupadas aquelas pessoas que não estão ocupadas durante a semana de referência, não empreenderam ações concretas para assegurar emprego no período de 30 dias e não estavam disponíveis para ocupar um posto de trabalho na semana de referência, com a exceção daquelas que já obtiveram emprego e estão programadas para iniciar tal ocupação em menos de quatro meses após o último dia da semana de referência (IBGE, 2022).

#### **4.5.6 Informalidade**

O conceito de informalidade teve sua origem no relatório intitulado *Employment, Incomes and Equality, a strategy for increasing productive employment in Kenya*, elaborado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) no ano de 1970. Este documento representou o ponto de partida para as primeiras discussões acerca da

informalidade, as quais evoluíram e se expandiram, culminando em análises e reflexões sobre o tema em uma escala global (LIMA; WILBERT, 2021).

Este marco histórico na compreensão do trabalho informal abriu caminho para uma série de estudos e debates que buscaram entender as dinâmicas, os impactos e as implicações da informalidade no mercado de trabalho, tanto em países em desenvolvimento quanto em economias mais avançadas. A partir desse relatório, a informalidade passou a ser reconhecida como um elemento importante e complexo no cenário do trabalho global, motivando pesquisas e políticas voltadas para este segmento do mercado laboral (LIMA; WILBERT, 2021).

A informalidade abrange uma categoria de trabalhadores que engloba empregados sem vínculos formais com as empresas em que estão empregados, bem como empregadores e trabalhadores autônomos cujas atividades empresariais não estão oficialmente registradas no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ) e que não efetuam contribuições para o sistema de Previdência Social (INSS) (IBGE, 2016). Para melhor ilustrar, vejamos no Quadro 6:

Quadro 6 – Condição de informalidade segundo ocupação principal do trabalhador

INFORMALIDADE	Empregado no setor privado, excluindo trabalhador doméstico - sem carteira de trabalho assinada
	Trabalhador doméstico - sem carteira de trabalho assinada
	Empregador sem inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ)
	Trabalhador autônomo sem inscrição no CNPJ
	Trabalhador familiar auxiliar

Fonte: IBGE (2016).

#### 4.5.7 Trabalhadores por conta própria

De acordo com a definição do IBGE, o trabalhador por conta própria é o indivíduo que desempenha uma atividade econômica através da operação do seu próprio empreendimento, seja de forma independente ou em parceria com um sócio, sem a presença de empregados assalariados, e podendo ou não contar com o auxílio de um trabalhador não remunerado (IBGE, 2017).

#### 4.5.8 Subutilizados

Este conceito foi incorporado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) nas pesquisas domiciliares de frequência mensal e trimestral da PNAD Contínua para analisar o mercado de trabalho de maneira complementar aos dados convencionais sobre a desocupação. Três categorias distintas e mutuamente excludentes são identificadas para caracterizar a subutilização da mão de obra, conforme quadro abaixo (ARÁUJO; TROVÃO, 2020).

Quadro 7 – Classificação de subutilizados segundo o IBGE

Subocupados por insuficiência de horas trabalhadas	Refere-se às pessoas com 14 anos ou mais de idade que, durante a semana de referência, exerciam sua atividade laboral habitualmente por menos de 40 horas em todas as ocupações, mas manifestaram o desejo de trabalhar mais horas do que o usual e estavam disponíveis para fazê-lo no prazo de 30 dias.
Desocupados	São as pessoas com 14 anos ou mais de idade que, na semana de referência, não estavam envolvidas em nenhuma atividade remunerada para o domicílio, tomaram medidas ativas para obter emprego no período de 30 dias e estavam prontas para assumir uma ocupação na mesma semana. Também se incluem nesta categoria os desocupados que não adotaram medidas efetivas para buscar trabalho no período de 30 dias porque já haviam obtido trabalho programado para começar em até 3 meses
Força de trabalho potencial	Esta se refere às pessoas com 14 anos ou mais de idade que não estavam ocupadas nem desocupadas na semana de referência, mas que: 1) realizaram buscas reais por emprego, embora não estivessem disponíveis para trabalhar naquela semana; 2) não efetuaram busca efetiva por trabalho, mas desejavam ter uma ocupação e estavam disponíveis para trabalhar.

Fonte: IBGE (2016).

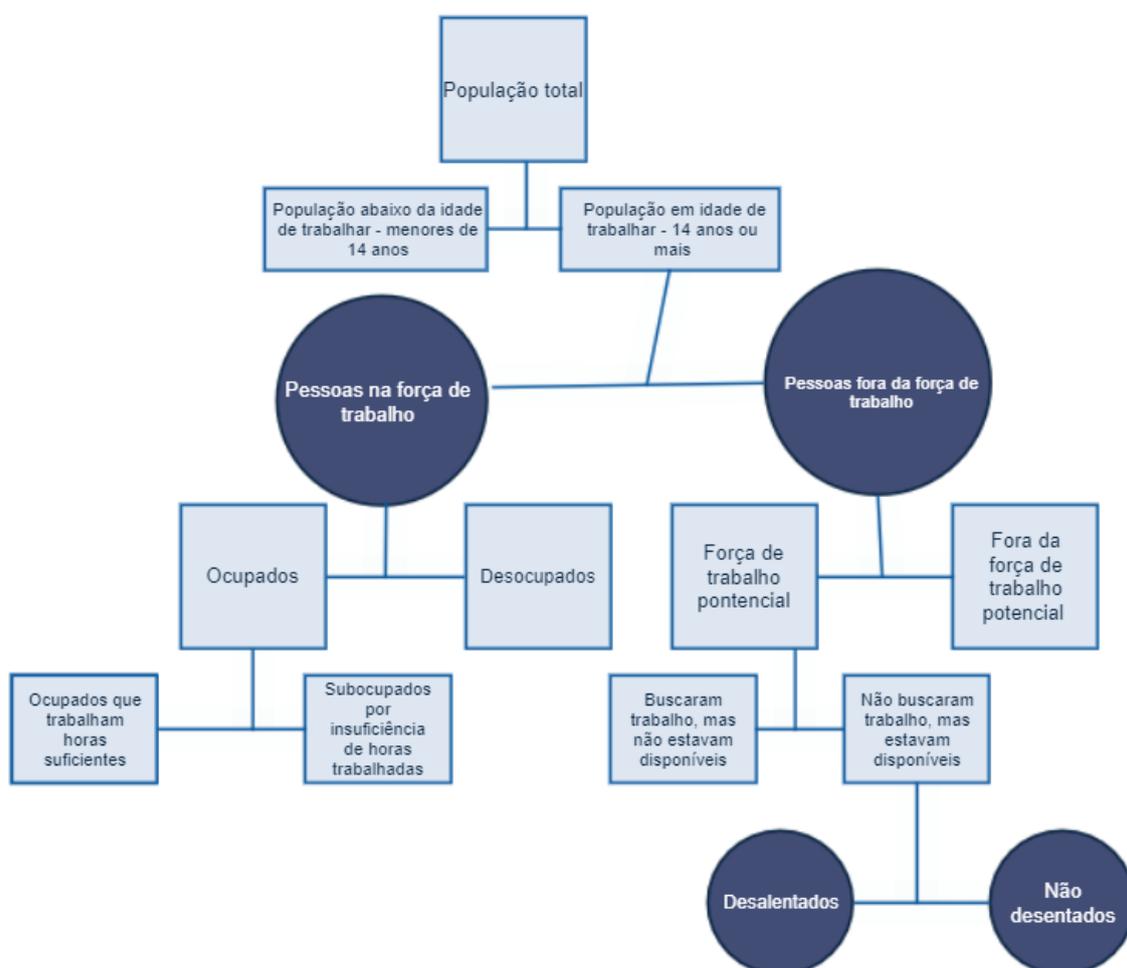
Essa abordagem ampliada oferece uma visão mais abrangente e precisa da dinâmica do mercado de trabalho, permitindo a identificação e análise de diversas formas de subutilização da força de trabalho além da simples desocupação (IBGE, 2016).

#### 4.5.9 Desalentados

Os desalentados são definidos como um subconjunto da força de trabalho potencial que não tenha empreendido uma busca ativa por trabalho, devido à percepção de que: não teriam a possibilidade de encontrar um emprego adequado; careciam de experiência profissional ou qualificação; enfrentavam dificuldades para conseguir emprego devido à sua idade jovem ou avançada ou à falta de oportunidades na região. No entanto, ainda nutriam o desejo de obter um emprego e estavam prontas para ingressar no mercado de trabalho durante a semana de referência (IBGE, 2016).

A seguir, são apresentados dois diagramas com o intuito de auxiliar o entendimento na elaboração da seção de resultados e discussões:

Figura 1 - Divisão do mercado de trabalho brasileiro, segundo a metodologia do IBGE/PNAD contínua



Fonte: Elaborado pelo autor (2023) baseado em IBGE (2020).

A Figura 1 oferece um panorama da divisão do mercado de trabalho brasileiro, segundo a classificação metodológica mais recente do IBGE/PNAD Contínua. Assim, podemos perceber que a população em idade de trabalhar pode ser dividida em dois grandes grupos: a) Pessoas na força de trabalho e b) pessoas fora da força de trabalho.

A Figura 2 expõe a população ocupada de acordo com a classificação do IBGE.

Figura 2 - Classificação da população ocupada, de acordo com a posição na ocupação e a categoria de emprego



Fonte: Elaborado pelo autor (2023) baseado em IBGE (2020).

O IBGE/PNAD Contínua classifica a população ocupada como aquela que laborou por pelo menos um hora na semana de referência e percebeu renda decorrente do trabalho. Insta salientar que esse indicador não difere os obreiros formais e informais, sendo que os empregados mesmo em situação jurídica irregular, sem CTPS assinada, também se enquadram como ocupados. Desse modo, os ocupados, segundo a categoria de empregado enquadram-se como empregado (no setor público ou privado, independentes de estarem formalizados ou não), os trabalhadores por conta própria, os quais dentro desta classificação encontram os profissionais liberais, os informais com ou sem CNPJ e os autônomos. Os empregadores também são classificados na PNAD Contínua como população ocupada, independente se formalizados ou não. Por fim, são incluídos os domésticos e o trabalhadores familiares auxiliares que são aquelas pessoas que trabalham em ajuda a um morador do domicílio ou a parente, sem receber pagamento (IBGE, 2019).

#### 4.6 FRAGILIDADES METODOLÓGICAS E LIMITAÇÕES DA PESQUISA

Cabe pautar as fragilidades metodológicas e as limitações do presente estudo. Filgueiras (2019) afirma que demonstrar uma relação de causalidade, ou seja, estabelecer que uma coisa contribuiu para que outra aconteça, é um desafio complexo nas ciências sociais. Essa complexidade se deve ao fato de que as relações de causalidade nessa área de conhecimento estão sujeitas a questionamentos devido a uma série de variáveis, como a fonte dos dados, o recorte escolhido, as variáveis selecionadas e a forma como os dados são organizados. O uso de modelos matemáticos e estatística, embora possam auxiliar, não resolvem completamente essa questão, uma vez que as relações de causalidade propostas estão condicionadas a uma série de fatores (FILGUEIRAS, 2019).

O mercado de trabalho no brasileiro pode ter sofrido influência da reforma no lapso temporal proposto no estudo, mas ainda assim, depende de diversos outros fatores que podem reforçar ou anular tal influência. Isso significa que o impacto da reforma é apenas um entre muitos fatores que afetam os indicadores, e esses outros fatores podem ser completamente independentes da reforma, como os preços das *commodities*, PIB, taxa de juros, a situação da liquidez internacional e políticas públicas (FILGUEIRAS, 2019).

Essa é uma questão fundamental para o debate, porque implica que o impacto da reforma no mercado de trabalho é necessariamente não determinístico. Não é possível antecipar, de forma geral, quais serão as consequências de uma reforma como a trabalhista a longo prazo, pois elas dependem das características econômicas específicas de cada país e do contexto global. O que pode ser afirmado de forma geral é que a reforma trabalhista não é a única opção nem a única medida que pode estimular a criação de empregos (KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRAS, 2019).

Portanto, uma reforma que busca "flexibilizar" (ou seja, reduzir) os direitos dos trabalhadores é uma escolha política que impacta as condições de vida e trabalho da população de um país. Isso ocorre porque uma das possíveis consequências de uma reforma que "flexibiliza" o arcabouço juslaboral, se for eficaz, é a promoção da precarização do trabalho (FILGUEIRAS, 2019).

Tecidas as considerações da presente pesquisa, serão abordados os resultados e discussões na próxima seção.

## 5 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Na presente seção e com o intuito de responder o problema de pesquisa, os objetivos e confirmar a hipóteses do estudo, foram realizadas análises descritivas e estatísticas do mercado de trabalho brasileiro no recorte temporal relativo dos 3º/4º trimestres de 2015 ao 4º trimestre de 2019, verificando as taxas médias dos indicadores nos períodos pré e pós-reforma. Foram utilizados os dados trimestrais fornecidos pela PNAD contínua e os dados do CAGED do período supracitado referente aos indicadores de desocupação, subutilização, ocupação e informalidade e outros.

### 5.1 RESULTADOS DOS INDICADORES DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO PRÉ E PÓS-REFORMA TRABALHISTA

#### 5.1.1 Desocupação (desemprego aberto)

A taxa de desocupação corresponde ao percentual de pessoas desocupadas na semana de referência em relação às pessoas na força de trabalho<sup>32</sup>. Insta salientar que diferentes conceitos de desemprego são usados para definir e avaliar a situação no mercado de trabalho no país e, no presente estudo, reitera-se que será adotada a metodologia e conceituação do IBGE/PNAD Contínua.

Filgueiras (2018) expõe que a sazonalidade é uma característica importante do mercado de trabalho no Brasil, comumente marcada por um aumento do desemprego no primeiro trimestre e uma tendência de declínio ao longo do ano. Assim, é relevante comparar trimestres equivalentes para identificar tendências significativas.

Observando a Tabela 1 e o Gráfico 1 no trimestre que antecedeu a reforma, a desocupação atingiu 13,068 milhões de pessoas (12,5% da população na força de trabalho) e um ano após a reforma (setembro de 2018), afetou 12,364 milhões de pessoas (11,7%). No trimestre que terminou em junho de 2019, o número de desocupados era de 13,011 milhões (12,1%), enquanto no mesmo trimestre de 2018, eram 13,148 milhões (12,6%).

---

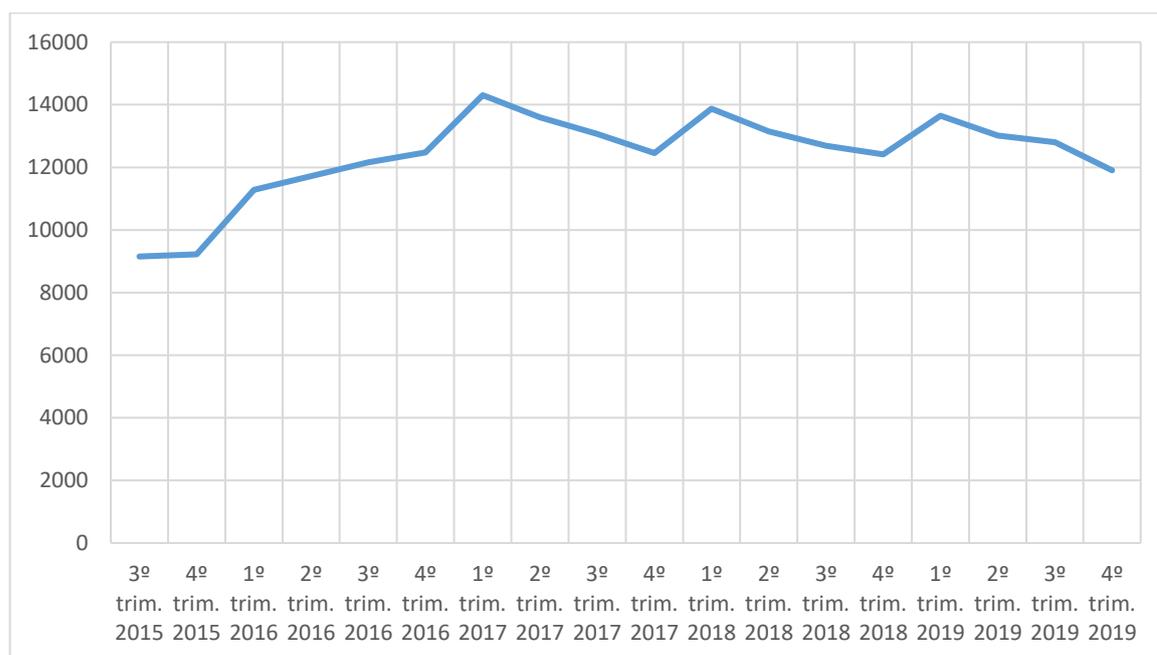
<sup>32</sup> Taxa de desocupação:  $[\text{desocupados} / \text{força de trabalho}] \times 100$  (IBGE, 2019).

Tabela 1 - Taxa de desocupação pessoas de 14 anos ou mais de idade

Trimestre	Taxa de desocupação das pessoas de 14 anos ou mais de idade na semana de referência (%)	Pessoas de 14 anos ou mais de idade desocupadas na semana de referência (mil pessoas)
3º trim. 2015	8,9	9153
4º trim. 2015	9,1	9222
1º trim. 2016	11,1	11281
2º trim. 2016	11,4	11716
3º trim. 2016	11,9	12156
4º trim. 2016	12,2	12476
1º trim. 2017	13,9	14305
2º trim. 2017	13,1	13598
3º trim. 2017	12,5	13068
4º trim. 2017	11,9	12453
1º trim. 2018	13,2	13872
2º trim. 2018	12,6	13148
3º trim. 2018	12	12694
4º trim. 2018	11,7	12413
1º trim. 2019	12,8	13651
2º trim. 2019	12,1	13011
3º trim. 2019	11,9	12798
4º trim. 2019	11,1	11903

Fonte: Elaborado pelo autor (2023) baseado em IBGE (2020).

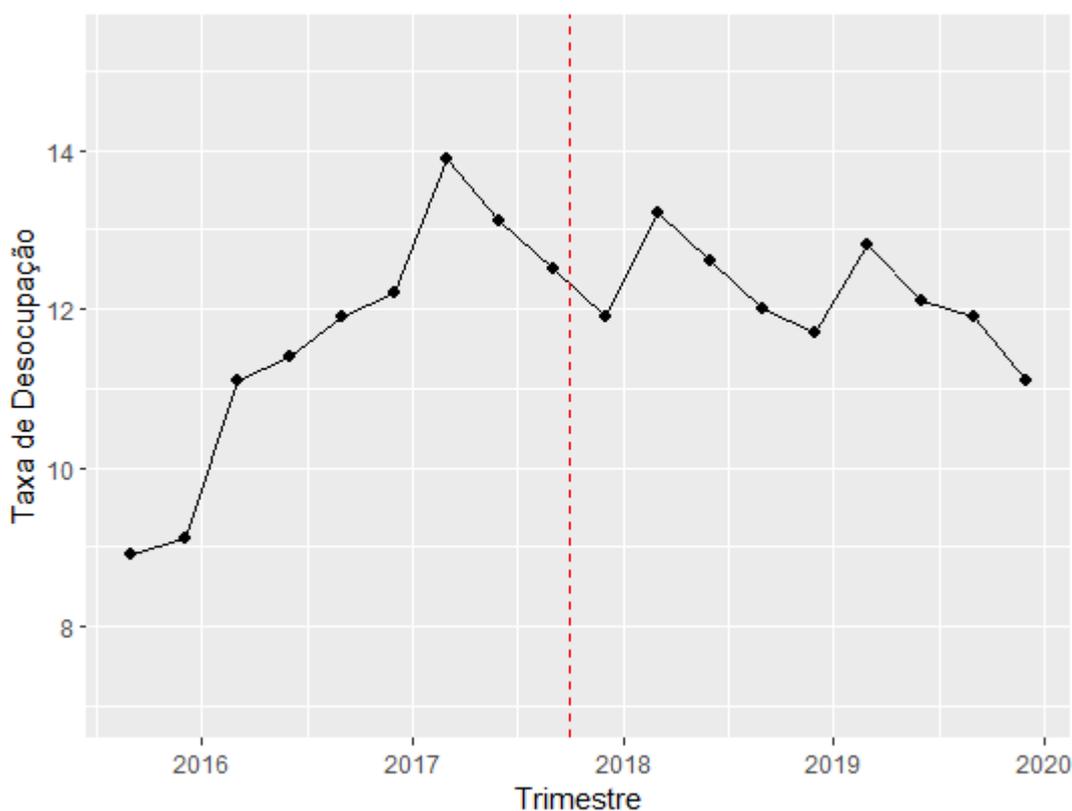
Gráfico 1 – Desocupados em mil pessoas



Fonte: Elaborado pelo autor (2023) baseado em IBGE (2020).

Ao se examinar a trajetória da taxa de desocupação no Brasil no período compreendido entre o 3º trimestre de 2015 e o 4º trimestre de 2019, conforme ilustrado pelo Gráfico 2, gerado pela linguagem de programação R, infere-se alguns pontos do cenário laboral do país nesse interstício.

Gráfico 2 – Taxa de desocupação pré e pós-reforma trabalhista



Fonte: Elaborado pelo autor (2023) baseado em IBGE (2020).

Em um primeiro momento, destaca-se a acentuada ascensão da taxa de desocupação no início do período analisado. Partindo de valores de 8,9% no 3º trimestre de 2015, essa taxa apresenta uma elevação contundente, alcançando seu ápice próximo ao patamar de quase 14% no início de 2017. Insta salientar que tal crescimento coincide com as turbulências econômicas e políticas enfrentadas pelo Brasil naquele momento.

Em sequência, percebe-se uma tendência de declínio dessa taxa, ainda que com oscilações pontuais. Esse movimento de declínio, iniciado em 2017, estabiliza-

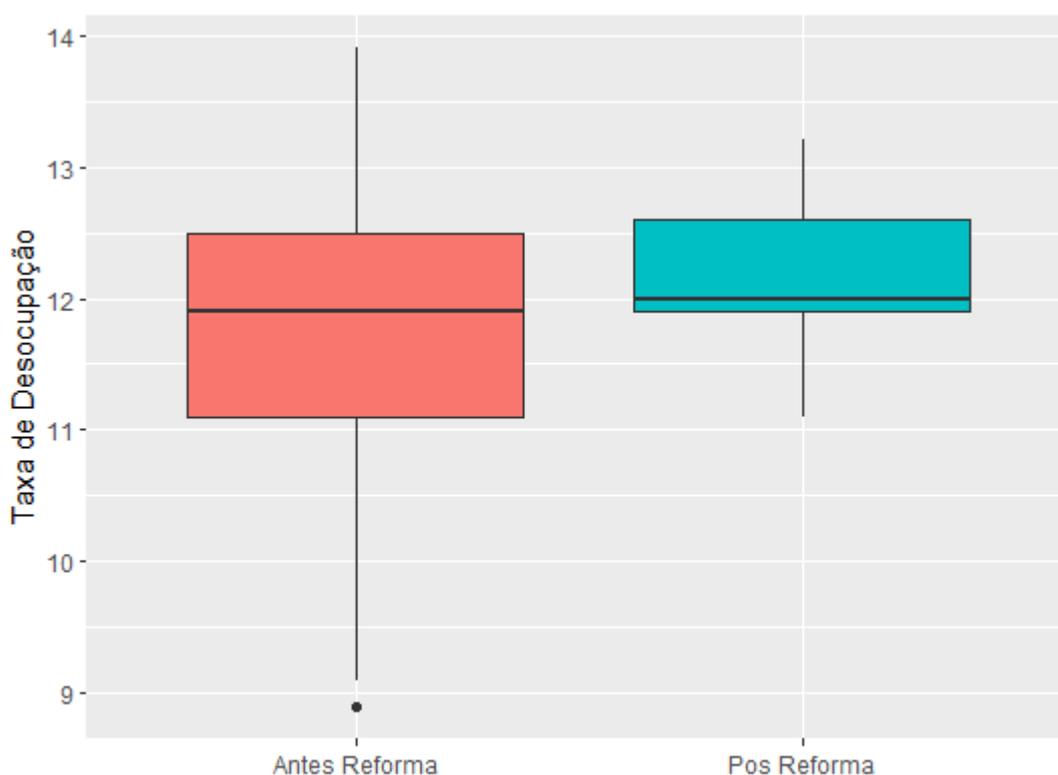
se em um patamar próximo a 12% em meados de 2018, embora a taxa ainda permaneça em níveis elevados quando comparada ao cenário pré-crise<sup>33</sup>.

O ano de 2019 sinaliza uma retomada sutil no aumento da taxa de desocupação, culminando em valores próximos a 13% no encerramento do ano. Ressalta-se que a linha vertical pontilhada que corta o gráfico aproxima-se do meio do período estudado e marca o início de vigência da reforma trabalhista.

De modo geral, o Gráfico 2 oferece um panorama visual da evolução da taxa de desocupação no Brasil ao longo do período estipulado. Cada ponto de inflexão, ascensão ou declínio representa um conjunto de fatores interconectados que, juntos, formam a complexa realidade do mercado de trabalho brasileiro.

Para coadunar o Gráfico 2, a seguir é apresentado um gráfico *boxplot* e uma tabela com os respectivos resultados para melhor compreensão visual e quantitativa da taxa de desocupação no período anterior e posterior à reforma.

Gráfico 3 – Gráfico *boxplot* relativo à taxa de desocupação



Fonte: Elaborado pelo autor (2023) baseado em IBGE (2020).

<sup>33</sup> Até 2014.

Tabela 2 - Resumo quantitativo do *boxplot* relativo à taxa de desocupação

<b>Indicador</b>	<b>Antes da Reforma</b>	<b>Pós Reforma</b>
Média	11,57	12,14
Mediana (Q2)	11,9	12,1
Primeiro Quartil (Q1)	11,1	11,9
Terceiro Quartil (Q3)	12,5	12,6
Amplitude Interquartil (AIQ)	1,4	0,7

Fonte: Elaborado pelo autor (2023) baseado em IBGE (2020).

No período antecedente à reforma, a taxa de desocupação média situou-se em 11,57%, ao passo que a mediana ou o segundo quartil (Q2) em 11,9%, indicando que metade dos dados está abaixo deste valor e a outra metade acima. A amplitude interquartil (AIQ), diferença entre o terceiro e o primeiro quartil (Q3 - Q1) foi de 1,4 pontos percentuais. Tal amplitude demonstra a variação de metade dos dados centrais, sendo relativamente alta, o que indica uma dispersão considerável dos dados em torno da mediana. O primeiro quartil (Q1) foi 11,1%, o que revela que 25% dos dados estão abaixo deste valor. Já o terceiro quartil (Q3) situa-se em 12,5%, indicando que 75% dos dados estão abaixo desse patamar.

Contrariando as expectativas, no período posterior à implementação da reforma, a taxa média de desocupação foi de 12,14%, mais alta em comparação ao período anterior à reforma, sendo a mediana em 12,1%. Neste período, a AIQ foi menor, de apenas 0,7 ponto percentual, sugerindo uma maior consistência nos dados em torno da mediana quando comparado ao período anterior à reforma. O primeiro quartil (Q1) foi de 11,9% e o terceiro quartil (Q3) foi 12,6%.

A comparação entre os dois períodos revela que, após a reforma trabalhista a taxa de desocupação apresentou elevação na média. Além disso, os dados do período indicam estar mais concentrados, como demonstrado pela menor AIQ, inferindo-se que embora a taxa média de desocupação tenha aumentado ela se tornou menos volátil ou dispersa após a reforma. Assim, a taxa de desocupação apresentou uma variação menor durante esse período em comparação com o período anterior à reforma.

Para validar os resultados obtidos pelos procedimentos anteriormente aplicados à análise da taxa de desocupação, foi conduzida uma análise estatística descritiva do referido indicador, utilizando a linguagem de programação R com o auxílio do pacote *dplyr*, conforme exposto na seção de métodos e materiais. A análise

subsequente objetiva detalhar e elucidar o comportamento da taxa de desocupação no mercado laboral brasileiro nos dois intervalos de tempo previamente analisados.

Tabela 3 - Análise estatística descritiva – Taxa de desocupação

Período	Média	Desvio Padrão	N	IC_Inf	IC_Sup
Pré-reforma	11.56667	1.6815172	9	10.27414	12.85920
Pós-reforma	12.14444	0.6306963	9	11.65965	12.62924

Fonte: Elaborado pelo autor (2023) baseado em IBGE (2020).

Os resultados confirmam um aumento na taxa média de desocupação após a implementação da reforma. Antes da reforma, a média estava em torno de 11,57%, enquanto pós reforma, ela aumentou para aproximadamente 12,14%.

O desvio padrão manifesta-se como um parâmetro estatístico que quantifica a variabilidade ou dispersão dos dados em torno da média do conjunto. Esse indicador é empregado para mensurar o grau de espalhamento dos valores, proporcionando uma percepção de quão heterogêneos ou homogêneos são os dados em análise, sendo que um desvio padrão elevado denota maior dispersão dos dados (VALLADARES NETO *et al.*, 2017).

Analisando os resultados, observa-se que antes da reforma, o desvio padrão era de 1,68, indicando que as taxas de desocupação flutuavam, em média, 1,68 pontos percentuais em torno da média de 11,57%. Já após a reforma, o desvio padrão diminuiu para 0,63, apontando que as taxas eram mais estáveis, variando cerca de 0,63 pontos percentuais em relação à média de 12,14%.

O intervalo de confiança (IC), por outro lado, oferece uma visão sobre onde a média da população possivelmente se encontra (VALLADARES NETO *et al.*, 2017). O IC de 95% revela que há 95% de confiança de que a média real da população está dentro dessa faixa. Para o período antes da reforma, esse intervalo foi de 10,27% a 12,86%, enquanto que após a reforma, ficou entre 11,66% e 12,63%. Essa faixa mais estreita no período pós-reforma indica uma maior precisão na estimativa.

O contraste na variação dos dados pré e pós-reforma é considerável, pois enquanto antes havia uma dispersão mais acentuada, após a reforma os dados se concentraram mais próximo da média. Tais resultados podem sugerir que, após a reforma, os fatores que impactaram a taxa de desocupação se estabilizaram ou que as influências voláteis anteriores foram minimizadas.

Ato contínuo, o resultado obtido pelo teste de Shapiro-Wilk por meio da linguagem de programação R apresentou um valor  $W$  de 0.89926 e um  $p$ -valor de 0.05578. O  $p$ -valor é utilizado para decidir se há rejeição ou não a hipótese nula, sendo que em muitas análises, um limiar de 0.05 (5%) é adotado e, se o valor- $p$  for inferior a 0.05, a hipótese nula é frequentemente rejeitada, indicando que os dados não são normalmente distribuídos. Se for superior a 0.05, aceita-se a hipótese nula (LEOTTI; COSTER; RIBOLDI, 2012).

Neste caso, com um  $p$ -valor de 0.05578, aceita-se a hipótese nula, indicando que os dados seguem uma distribuição aproximadamente normal. Com essa constatação, procede-se com o teste  $T$  pareado para verificar diferenças de médias. Se a normalidade não fosse confirmada, o teste de Wilcoxon pareado seria o mais indicado (VALLADARES NETO *et al.* 2017).

A avaliação da diferença entre as médias das taxas de desocupação antes e pós reforma conduzida através do teste  $T$  pareado revelou um valor  $t$  de -0.86056 e um  $p$ -valor de 0.4145, sugerindo um valor superior ao nível de significância padrão de 0,05 (ou 5%). Assim, a hipótese nula ( $H_0$ ) é aceita (PAES, 2008).

Desse modo, diferente dos resultados dos métodos aplicados anteriormente, em um nível de confiança de 95%, conclui-se que não há evidências estatísticas suficientes para afirmar que as médias das taxas de desocupação diferem pré e pós-reforma trabalhista.

Convém observar que os resultados do teste  $T$  não indicam necessariamente que no período pós-reforma, a taxa média de desocupação não foi maior que no período anterior, os resultados sugerem somente que não é estatisticamente significativa.

Partindo para uma discussão dos resultados do presente indicador e, tendo em vista que os períodos pré e pós-reforma trabalhista revelam um cenário multifacetado, cujas implicações ultrapassam a esfera puramente numérica, através da instrumentalização gráfica, foi possível vislumbrar comportamentos específicos da taxa em questão, com ênfase nas nuances que só são percebidas quando visualizadas em sua totalidade.

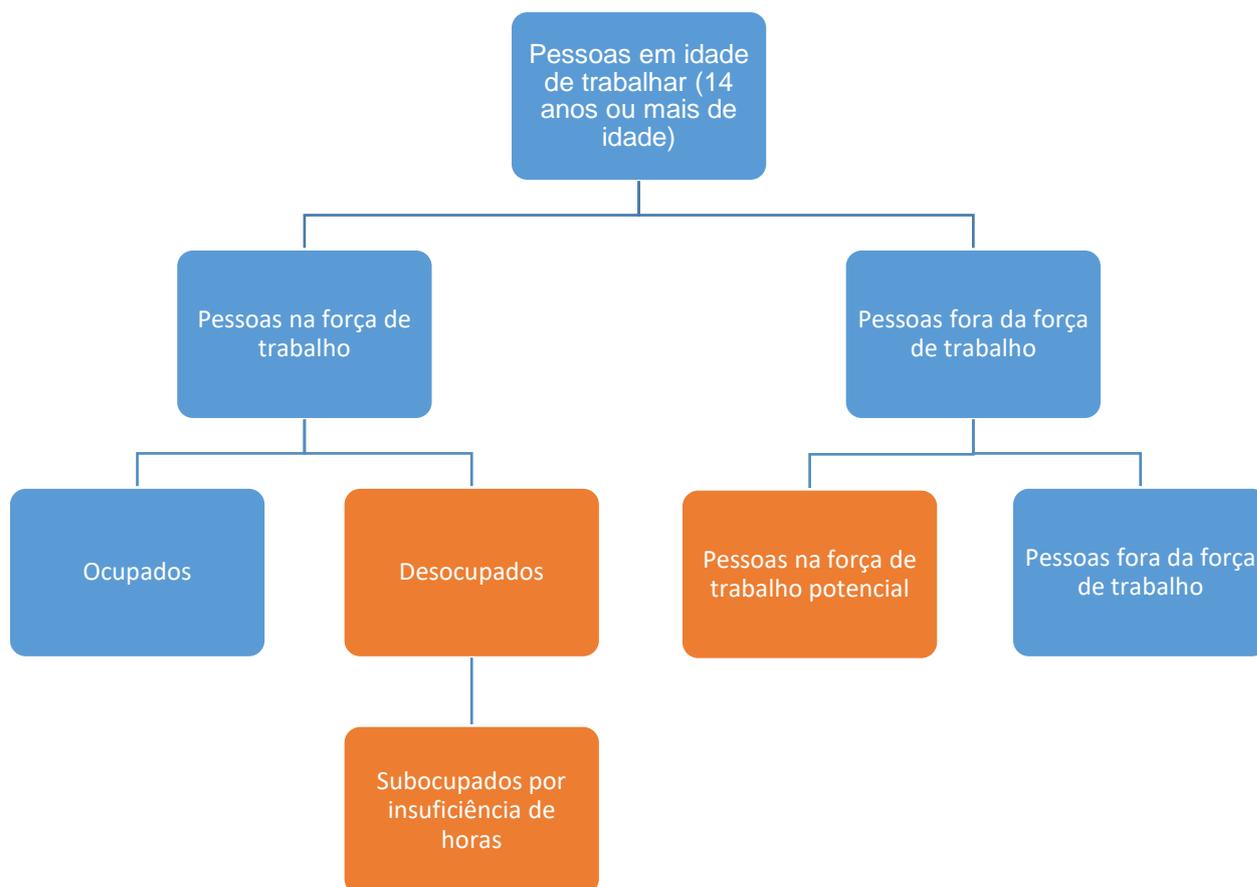
Os resultados sugerem que durante o período total da análise, o Brasil experimentou variações significativas na taxa de desocupação, com um aumento acentuado até o início de 2017, seguido de uma estabilização a partir de 2018.

No período pós-reforma a taxa de desocupação experimentou poucas variações, oscilando para mais ou para menos e a reforma não teve o impacto positivo esperado na redução do indicador. Ao contrário do que se conjecturava, constatou-se que a taxa de desocupação média no período pós-reforma foi maior que no período pré-reforma. Essa interpretação ressalta a complexidade das relações sociais e econômicas, nas quais vários fatores, além da reforma trabalhista, podem influenciar os indicadores do mercado de trabalho. A flexibilização laboral promovida pela reforma juslaboral, sob o ponto de vista estatístico, não exerceu um impacto significativo na taxa de desocupação.

Para uma visão mais ampla do cenário do mercado de trabalho brasileiro no recorte temporal em questão no que tange ao desemprego, faz-se necessário abordar o indicador relativo à subutilização (desemprego total) da mão de obra.

### **5.1.2 Subutilização (desemprego total)**

Filgueiras (2019) aponta que o indicador que fornece uma perspectiva mais precisa do panorama laboral brasileiro relativo ao desemprego não é a taxa de desocupação, mas sim a taxa de subutilização da mão de obra, sobretudo em nações em desenvolvimento que historicamente enfrentam desafios na estruturação de seus mercados de trabalho.

Figura 3 - Subutilização<sup>34</sup>

Fonte: Elaborada pelo autor (2023) baseada em IBGE (2020).

O indicador relativo à subutilização espelha de maneira mais abrangente a situação do emprego, ao abarcar tanto os indivíduos que buscam ocupação, quanto aqueles que aspiram a trabalhar, mas desistiram por desânimo ou impossibilidade de assumir uma ocupação, bem como aqueles que se encontram subocupados e almejam ocupações adicionais (IBGE, 2019).

O Diagrama 3 ajuda a entender o indicador em estudo, no qual os retângulos na cor laranja representam a taxa composta de subutilização da população de acordo com a metodologia utilizada pelo IBGE/PNAD Contínua.

A Tabela 4 em conjunto com o Gráfico 4 elaborado por meio da linguagem R, demonstram a evolução da taxa de subutilização no Brasil, no período que abrange o 3º trimestre de 2015 ao 4º trimestre de 2019 e servem como um alicerce empírico para a compreensão da conjuntura do indicador em estudo.

<sup>34</sup> Sendo um indicador composto por três outros indicadores, optou-se por trazer o diagrama na seção de resultados ao invés da seção de métodos e materiais para melhor visualização.

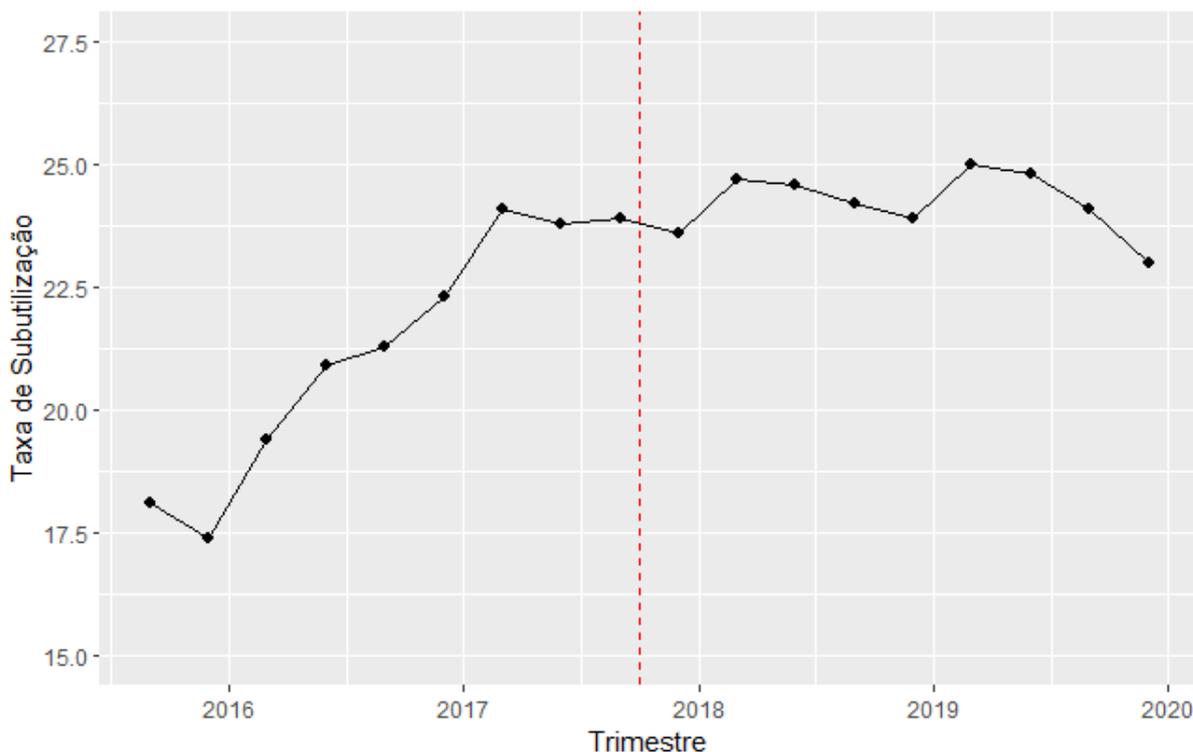
Tabela 4 – Taxa composta de pessoas de 14 anos ou mais de idade em situação de subutilização

<b>Trimestre</b>	<b>Taxa de subutilização das pessoas de 14 anos ou mais de idade na semana de referência (%)</b>	<b>Pessoas de 14 anos ou mais de idade subutilizadas na semana de referência (mil pessoas)</b>
3º trim. 2015	18,1	19211
4º trim. 2015	17,4	18587
1º trim. 2016	19,4	20859
2º trim. 2016	20,9	22717
3º trim. 2016	21,3	23007
4º trim. 2016	22,3	24354
1º trim. 2017	24,1	26558
2º trim. 2017	23,8	26331
3º trim. 2017	23,9	26753
4º trim. 2017	23,6	26453
1º trim. 2018	24,7	27787
2º trim. 2018	24,6	27734
3º trim. 2018	24,2	27445
4º trim. 2018	23,9	27131
1º trim. 2019	25	28624
2º trim. 2019	24,8	28665
3º trim. 2019	24,1	27821
4º trim. 2019	23	26521

Fonte: Elaborada pelo autor (2023) baseada em IBGE (2020).

Inicialmente, observa-se que no 3º trimestre de 2015, a taxa de subutilização se encontrava em 18,1% e, nos trimestres subsequentes, até o início de 2017, houve uma tendência ascendente, atingindo 24,1% no 1º trimestre daquele ano. Esse crescimento pode ser interpretado como um indicativo das dificuldades estruturais enfrentadas pelo mercado de trabalho brasileiro.

Gráfico 4 – Taxa de subutilização antes e pós-reforma trabalhista

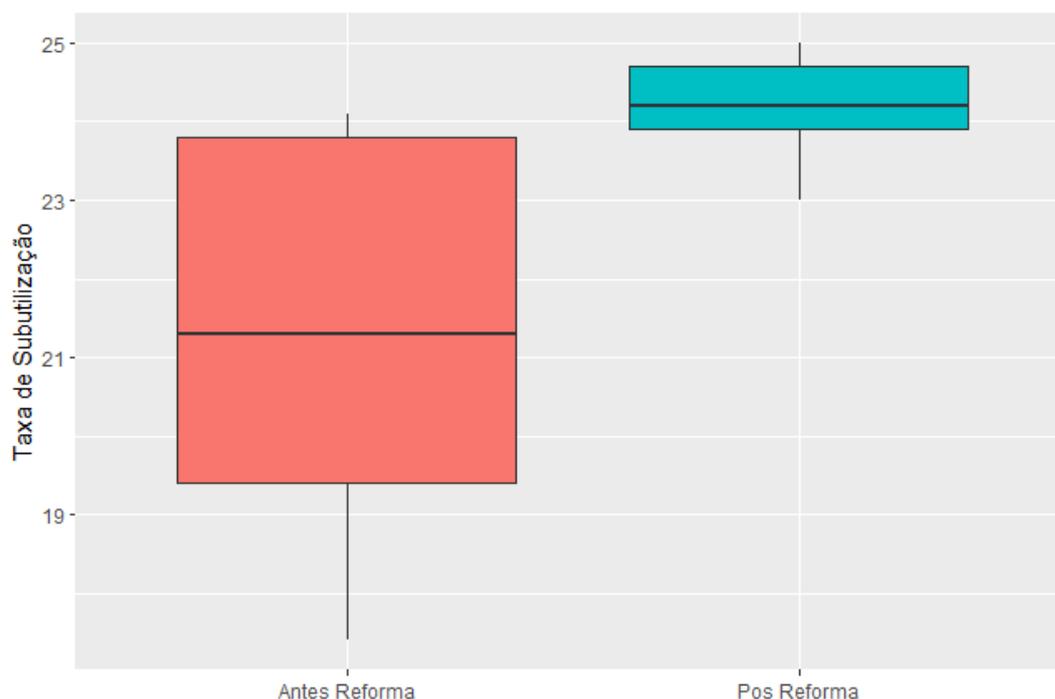


Fonte: Elaborada pelo autor (2023) baseada em IBGE (2020).

A linha vermelha tracejada no gráfico marca a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017 e partir deste ponto, nota-se uma estabilização da taxa de subutilização, oscilando entre 23,6% e 25% até o 1º trimestre de 2019. Tal comportamento pode indicar que, a despeito das alterações propostas pela reforma, a taxa de subutilização se manteve relativamente estável no período após sua implementação. Nos trimestres subsequentes, há uma tendência descendente, com a taxa alcançando 23% no 4º trimestre de 2019.

Em síntese, a taxa média de subutilização apresentou um crescimento notável no período anterior à reforma trabalhista, estabilizando-se após sua implementação e, posteriormente, apresentando um leve declínio. Entre o 3º trimestre de 2015 e o 1º trimestre de 2017, a taxa de subutilização aumentou em 6 pontos percentuais e, entre dezembro de 2017 e dezembro de 2019, a variação foi de aproximadamente 2 pontos percentuais, demonstrando uma relativa estabilidade neste último intervalo.

Para corroborar o Gráfico 4, a seguir é apresentado o Gráfico 5 *boxplot* e a Tabela 5 com o resumo quantitativo do gráfico em comentário para melhor compreensão da taxa de subutilização no período anterior e posterior à reforma.

Gráfico 5 – Gráfico *boxplot* relativo à taxa de subutilização

Fonte: Elaborada pelo autor (2023) baseada em IBGE (2020).

Tabela 5 - Resumo quantitativo do *boxplot* relativo à taxa de subutilização (%)

Indicador	Antes reforma	Pós reforma
Média	22,36	24,32
Mediana (Q2)	21,30	24,2
Primeiro Quartil (Q1)	18,75	23,75
Terceiro Quartil (Q3)	23,85	24,65
Amplitude Interquartil (AIQ)	5,10	0,9

Fonte: Elaborada pelo autor (2023) baseada em IBGE (2020).

Na Tabela 5, observa-se um panorama detalhado da taxa de subutilização.

Analisando os dados do pré-reforma, percebe-se que a média se situava em 22,36 e a mediana em 21,3% indicando que metade das observações se situava abaixo deste valor, enquanto a outra metade acima. O primeiro quartil, marcando o limite inferior de 25% dos dados, estava em aproximadamente 19%, sugerindo que um quarto dos dados registrou uma taxa de subutilização inferior a este índice. Em contrapartida, o terceiro quartil, próximo a 23,8%, indicava que três quartos das observações estavam abaixo desse valor. No período pós-reforma, essa média elevou-se para 24,32% e a mediana aumentou para cerca de 24,2%, evidenciando

um incremento na taxa média de subutilização. A diferença entre o primeiro e o terceiro quartil, indicando uma menor variação, também se estreitou. Tal fato sinaliza uma concentração mais densa das taxas de subutilização após a reforma. A AIQ que mede a dispersão entre o primeiro e o terceiro quartil, decresceu significativamente de 5,10% para 0,9%.

Além disso, em ambos os períodos, pré e pós-reforma, os bigodes do gráfico *boxplot* estendem-se do mínimo ao máximo valor observado, sem a presença de *outliers*, indicando uma uniformidade nos dados e ausência de variações extremas que poderiam distorcer a análise.

Essa investigação sugere que, enquanto o período anterior à reforma trabalhista apresentava uma maior dispersão nos valores da taxa de subutilização, o período posterior à reforma exibiu uma concentração mais estreita de valores, com uma ligeira elevação tanto na média quanto na mediana. Tal observação pode indicar um mercado de trabalho mais uniformemente subutilizado após a reforma, com menos variações extremas.

As estatísticas descritivas agrupadas por período revelam que a taxa de subutilização média antes da reforma era de aproximadamente 21,24%, com um desvio padrão de 2,53%. Este desvio padrão mais elevado sugere uma maior dispersão dos dados no período anterior à reforma, apontando para uma variação considerável na taxa de subutilização entre os diferentes trimestres. Já após a reforma, a média aumentou para 24,21%, mas com um desvio padrão menor de 0,64%, indicando que embora a taxa média de subutilização tenha aumentado após a reforma, ela se estabilizou e apresentou menos variações trimestrais apontando para uma maior homogeneidade ou consistência nos dados.

Tabela 6 - Análise estatística descritiva – Taxa de subutilização

<b>Período</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>	<b>N</b>	<b>IC_Inf</b>	<b>IC_Sup</b>
Antes reforma	21.24444	2.525921	9	19.30285	23.18604
Pós-reforma	24.21111	0.643126	9	23.71676	24.70546

Fonte: Elaborada pelo autor (2023) baseada em IBGE (2020).

O resultado apresentou um intervalo de confiança ao nível de 95% para as médias. Para o período antes da reforma, o intervalo de confiança se estende de

19,30% a 23,19%, enquanto que, pós reforma, varia de 23,72% a 24,71%, sugerindo uma elevação na taxa média de subutilização após a reforma trabalhista.

Os intervalos de confiança mais estreitos no período pós-reforma revelam uma maior precisão na estimativa da média da taxa de subutilização, reforçando a consistência indicada pelo desvio padrão mais baixo.

Em síntese, os resultados estatísticos apontam para uma elevação na taxa de subutilização após a reforma trabalhista, junto a uma maior consistência nos dados coletados no período pós-reforma, confirmando os resultados extraídos no Gráfico 5 *boxplot* e Tabela 5.

Assim como no indicador relativo à taxa de desocupação, na avaliação da normalidade dos dados referentes à taxa de subutilização, foi aplicado o teste de Shapiro-Wilk. Ao analisar os resultados obtidos, observa-se um valor de W para o teste de Shapiro-Wilk de 0,82037. Contudo, o p-valor associado foi de 0,00299. Em contextos de pesquisa, um p-valor inferior a 0,05 (ou 5%) é frequentemente utilizado como ponto de corte para rejeitar a hipótese nula. No presente caso, com um p-valor de 0,00299, rejeita-se a hipótese nula, levando à conclusão de que os dados não seguem uma distribuição normal.

Dada a não normalidade dos dados, procedimentos estatísticos que assumem a normalidade das amostras podem não ser apropriados (PAES, 2008). Por isso, ao invés de se utilizar testes paramétricos como o teste T pareado para comparar médias, os resultados sugerem o uso do Teste de Wilcoxon pareado, um teste não paramétrico, o que significa que ele não assume uma distribuição específica para os dados, sendo especialmente indicado quando os dados não seguem uma distribuição normal.

Para a hipótese nula ( $H_0$ ), a diferença entre as taxas de subutilização médias antes e após a reforma é nula, implicando que as condições de emprego, no que diz respeito à subutilização, mantiveram-se inalteradas após a implementação da reforma. Já para a hipótese alternativa ( $H_1$ ), existe uma diferença não nula entre as taxas médias nos dois períodos, sugerindo que a reforma pode ter exercido um impacto sobre a taxa de subutilização.

Os resultados do teste indicam um p-valor de 0,02439. Normalmente, um p-valor inferior a 0,05 é considerado indicativo de que a hipótese nula pode ser rejeitada ao nível de 5% de significância. Portanto, com base nesse critério, rejeita-se a hipótese nula, sugerindo uma conclusão que ao nível de significância de 5%, existe

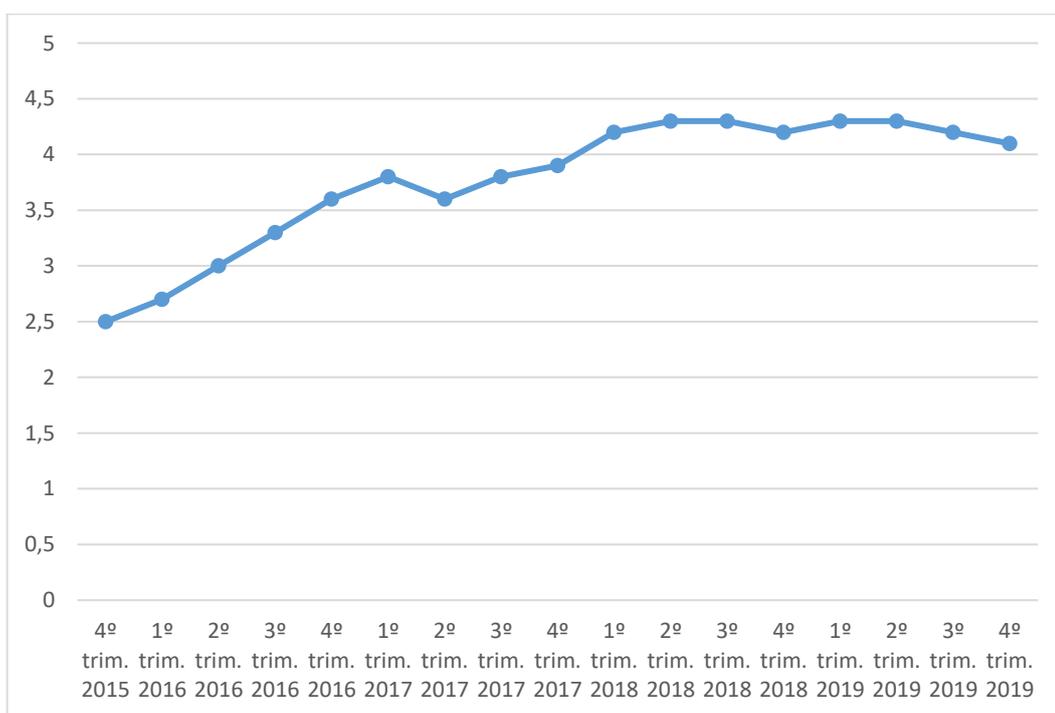
uma diferença estatisticamente significativa entre as taxas de subutilização médias antes e pós-reforma.

Nesta toada, é importante citar o indicador relativo ao desalento, tendo em vista que tal grupamento está dentro da força de trabalho em potencial.

Conforme exposto na seção de conceitos dos indicadores, a PNAD Contínua define as pessoas desalentadas como um subsetor da força de trabalho potencial, composto por indivíduos que não empreenderam uma busca efetiva por emprego devido a diversas razões, tais como a crença de que não conseguiriam encontrar uma ocupação adequada, a ausência de experiência profissional ou qualificação, a rejeição no mercado de trabalho devido à idade (sejam muito jovens ou idosos), ou a inexistência de vagas de trabalho disponíveis na região em que residem. Contudo, essas pessoas manifestam o desejo de obter um emprego e estão disponíveis para trabalhar durante a semana de referência (IBGE, 2016).

O Gráfico 6 e a Tabela 8 sugerem que após a reforma trabalhista de 2017, as taxas de desalentados mantiveram-se em patamares elevados após dois anos e, além de ter sido registrada um aumento no contingente de desocupados e subutilizados no período pós reforma, verificou-se um incremento no número desalentados.

Gráfico 6 – Desalentados (%)



Fonte: Elaborada pelo autor (2023) baseada em IBGE (2020).

Tabela 7 – Percentual de pessoas desalentadas na semana de referência

<b>Trimestre</b>	<b>(%)</b>
4º trim. 2015	2,5
1º trim. 2016	2,7
2º trim. 2016	3,0
3º trim. 2016	3,3
4º trim. 2016	3,6
1º trim. 2017	3,8
2º trim. 2017	3,6
3º trim. 2017	3,8
4º trim. 2017	3,9
1º trim. 2018	4,2
2º trim. 2018	4,3
3º trim. 2018	4,3
4º trim. 2018	4,2
1º trim. 2019	4,3
2º trim. 2019	4,3
3º trim. 2019	4,2
4º trim. 2019	4,1

Fonte: Elaborada pelo autor (2023) baseada em IBGE (2020).

Posteriormente à implementação da reforma trabalhista, constatou-se um acréscimo de 1,2 milhões de pessoas nessa categoria no período. Os dados são expressivos, pois abarcam 25% da totalidade da força laboral brasileira, qual seja, força de trabalho ampliada na data de referência (IBGE, 2019).

Partindo para a discussão dos resultados, o aumento da subocupação e da força de trabalho potencial ultrapassa as flutuações observadas no âmbito do desemprego aberto, quando comparados trimestres equivalentes. Para Filgueiras (2019), a expansão do desemprego total assume uma relevância substancial na análise dos resultados deste estudo, uma vez que representa um indicador que denota a efetiva escassez de oportunidades laborais.

As pesquisas de Trovão e Araújo (2019) coincidem com os presentes resultados e apontam para a gravidade dessas novas formas de desemprego oculto, notadamente a subocupação, dado que um número crescente de indivíduos se vê compelido a subsistir por meio de ocupações informais, não se enquadrando, conseqüentemente, na categoria de desemprego aberto.

### 5.1.3 Ocupação total

Inicialmente, nesta subseção será investigado o indicador relativo à ocupação total. Posteriormente, será realizada uma análise mais aprofundada sobre o indicador da ocupação formal.

No 4º trimestre de 2017, o Brasil tinha um total de 92,2 milhões de pessoas ocupadas. Após dois anos da entrada em vigor da Reforma Trabalhista, o país contava com 95,5 milhões de pessoas dentro desse indicador (GRÁFICO 7) (IBGE, 2019).

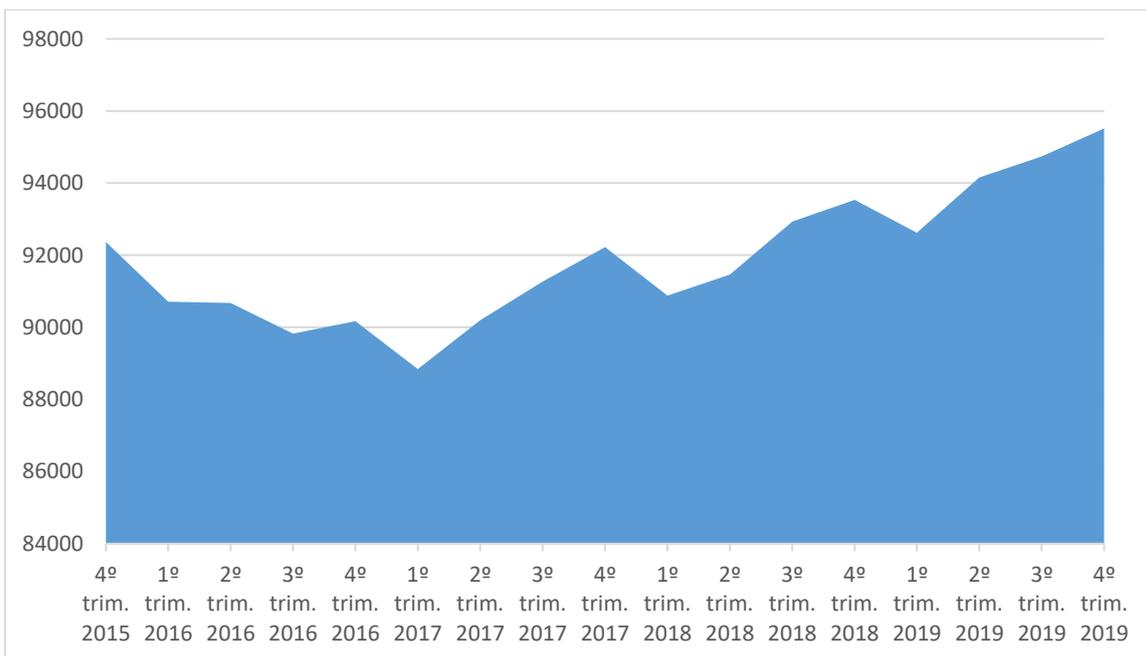
A Tabela 8 e o Gráfico 7 proporcionam uma visão geral sobre a ocupação total no Brasil no período em análise:

Tabela 8 – Ocupados, força de trabalho e taxa de ocupação

<b>Trimestre</b>	<b>Ocupados total (mil pessoas)</b>	<b>Força de trabalho (mil pessoas)</b>	<b>Taxa de ocupação (%)</b>
4º trim. 2015	92366	101588	90,92%
1º trim. 2016	90708	101990	88,94%
2º trim. 2016	90673	102389	88,56%
3º trim. 2016	89821	101978	88,08%
4º trim. 2016	90174	102650	87,85%
1º trim. 2017	88846	103151	86,13%
2º trim. 2017	90193	103791	86,90%
3º trim. 2017	91268	104336	87,48%
4º trim. 2017	92228	104682	88,10%
1º trim. 2018	90879	104751	86,76%
2º trim. 2018	91462	104610	87,43%
3º trim. 2018	92930	105624	87,98%
4º trim. 2018	93534	105947	88,28%
1º trim. 2019	92621	106273	87,15%
2º trim. 2019	94159	107170	87,86%
3º trim. 2019	94737	107535	88,10%
4º trim. 2019	95515	107418	88,92%

Fonte: Elaborada pelo autor (2023) baseada em IBGE (2020).

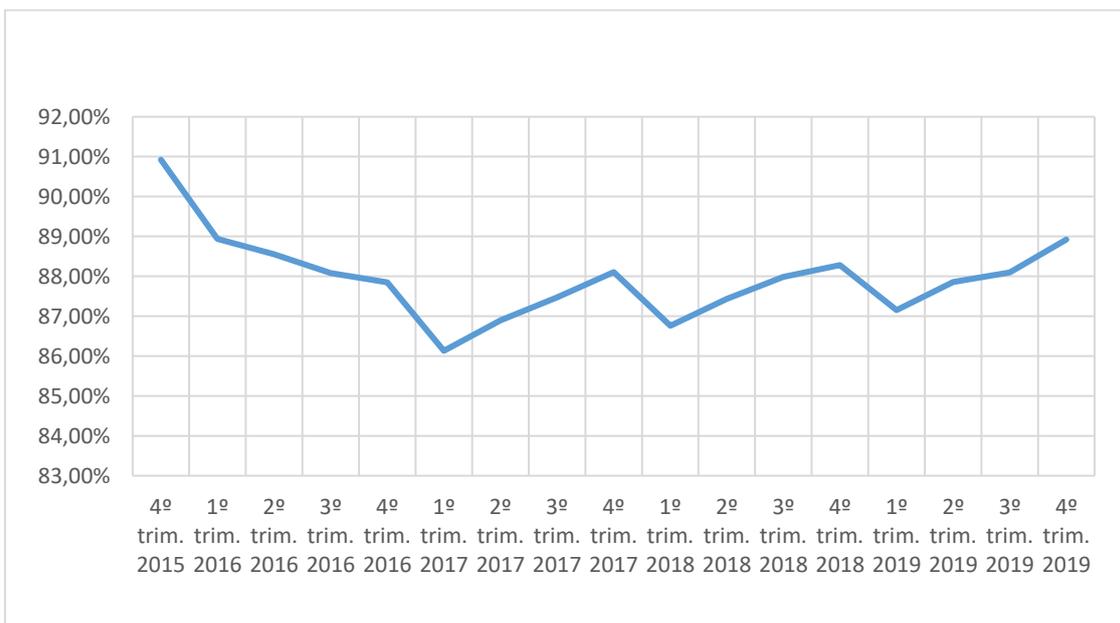
Gráfico 7 – População ocupada em mil pessoas



Fonte: Elaborada pelo autor (2023) baseada em IBGE (2020).

Entretanto, mesmo com o aumento do número absoluto de pessoas ocupadas após o início da vigência da Lei nº 13.467/2017, a taxa média de ocupação passou de 88,11% antes da reforma para 87,81% pós reforma.

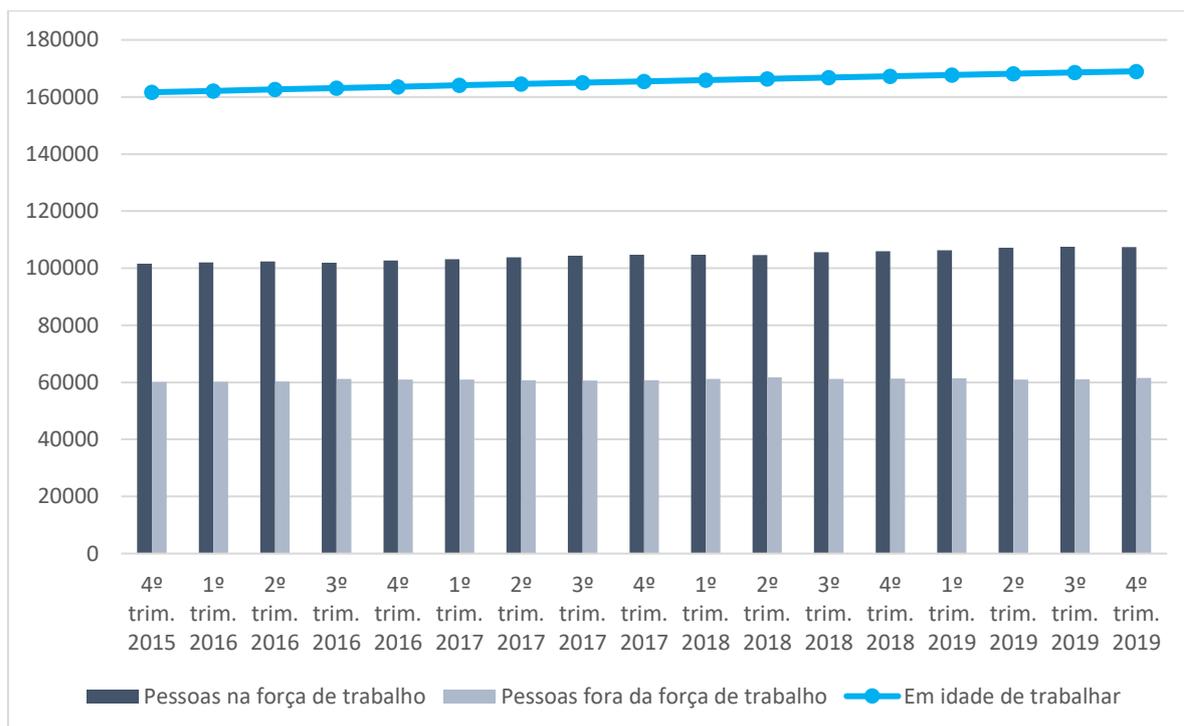
Gráfico 8 – Taxa de ocupação



Fonte: Elaborada pelo autor (2023) baseada em IBGE (2020).

A expansão do número de ocupados foi impulsionada principalmente pelo crescimento da informalidade e seus efeitos sobre a taxa de desocupação tornaram-se pouco significativos, uma vez que essa expansão é acompanhada pelo aumento da força de trabalho, representada pelo Gráfico 9 (IBGE, 2020).

Gráfico 9 - Pessoas em idade de trabalhar x dentro da força de trabalho x fora da força de trabalho em mil pessoas



Fonte: Elaborada pelo autor (2023) baseada em IBGE (2020).

O Gráfico 9 demonstra a evolução em mil pessoas da população em idade de trabalhar, das pessoas dentro da força de trabalho e das pessoas fora da força de trabalho no período compreendido entre o 4º trimestre de 2015 até o 4º trimestre de 2019. No interregno supracitado as pessoas na força de trabalho passaram 101,588 milhões de pessoas para 107,418 milhões.

### 5.1.3.1 Ocupação formal

A taxa de ocupação total não é o melhor indicador para investigar a dinâmica laboral do mercado de trabalho brasileiro, pois abrange também a população em situação de informalidade e sem CTPS assinada (IBGE, 2015).

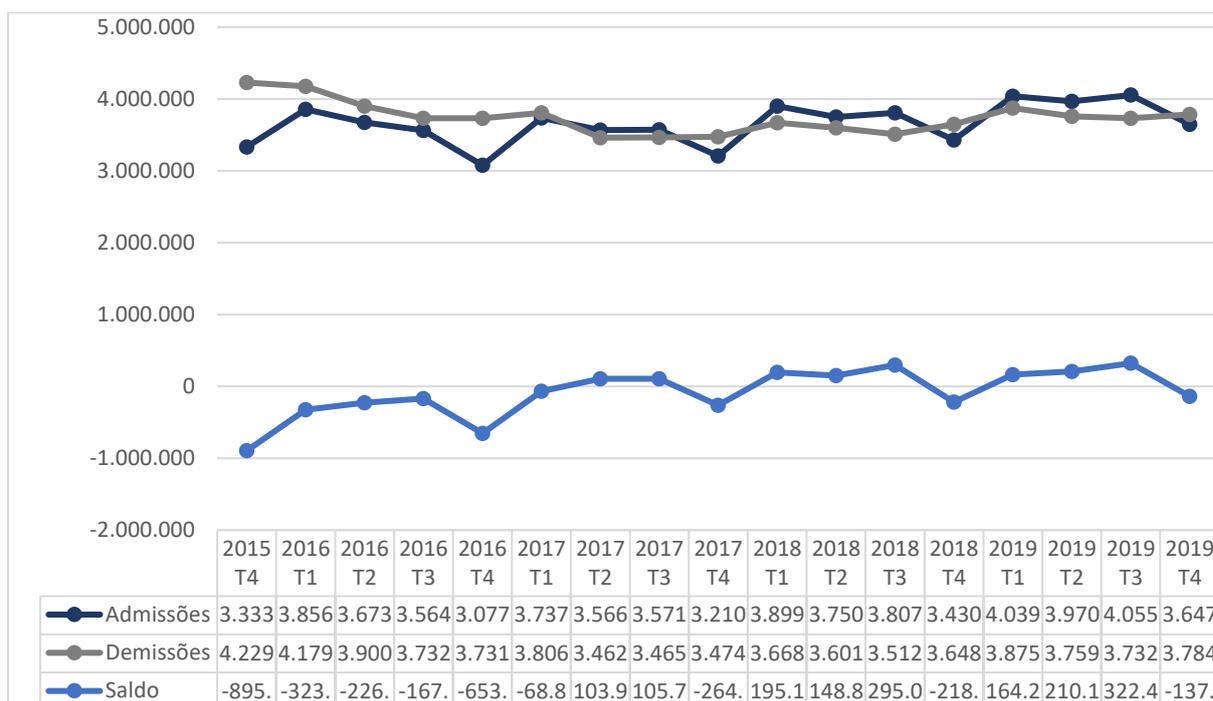
O IBGE (2021) define a população ocupada formal de acordo com a categoria de trabalho, quais sejam: empregado no setor privado com CTPS assinada; trabalhador doméstico com CTPS assinada; empregado no setor público com CTPS assinada; empregado no setor público – militar e funcionário público estatutário; empregador com CNPJ e conta própria com CNPJ

Ao abordar o indicador relativo à ocupação formal, é preciso explorá-lo em dois aspectos, quais sejam, o saldo de admissões e demissões utilizando-se a metodologia e base de dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) e o nível de formalização do mercado de trabalho com metodologia e os dados da PNAD Contínua.

Insta salientar que para Almeida *et al.* (2018), apesar da adoção de metodologias diferentes, os resultados indicam uma significativa concordância entre as duas fontes de dados no que diz respeito à tendência do trabalho formal. Tanto o CAGED quanto a Pnad Contínua capturam de maneira precisa a dinâmica do emprego com carteira assinada no cenário do mercado de trabalho brasileiro, levando em consideração suas particularidades.

Assim, do 4º trimestre de 2015 ao 4º trimestre de 2019 houve um saldo negativo de 1,41 milhões de postos de trabalho formais com CTPS assinada, conforme Gráfico 10. No entanto, do 4º trimestre de 2017 ao 4º trimestre de 2019, o país teve um saldo positivo de 716.472 mil vagas (CAGED, 2019).

Gráfico 10 - Admissões x demissões x saldo



Fonte: Elaborada pelo autor (2023) baseada em CAGED (2020).

O CAGED foi concebido como um instrumento de acompanhamento e controle do fluxo de admissões e demissões de trabalhadores submetidos celetistas, tendo com uma de suas finalidades o fornecimento de assistência aos desempregados e apoio a implementação de medidas voltadas para a mitigação do desemprego (IBGE, 2019).

A PNAD Contínua tem uma abrangência maior no que concerne ao indicador relativo à população ocupada, tendo em vista captar os ocupados formais e informais de acordo com a posição na ocupação e a categoria de emprego, não se limitando aos celetistas.

A Tabela 9 com dados fornecidos pela PNAD Contínua ilustra que entre o 4º trimestre de 2015 até o 4º trimestre de 2019, a formalização da população ocupada caiu de 54,747 milhões de pessoas para 54,251 milhões. Analisando os dados após a reforma, verifica-se que a formalização da população ocupada aumentou de 52,638 para 54,251 milhões em números absolutos.

Tabela 9 – Pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas formalmente na semana de referência, por posição na ocupação e categoria do emprego no trabalho principal (mil pessoas)

Trimestre	Empregado no setor privado com CTPS assinada	Trabalhador doméstico com CTPS assinada	Empregado no setor público com CTPS assinada	Empregado no setor público – militar e funcionário público estatutário	Empregador com CNPJ	Conta própria com CNPJ	TOTAL
4º trim. 2015	36422	2024	1225	7574	3224	4278	54747
1º trim. 2016	35577	2107	1136	7554	3053	4540	53967
2º trim. 2016	35269	2002	1133	7649	3055	4320	53428
3º trim. 2016	34938	1965	1122	7747	3300	4043	53115
4º trim. 2016	34792	1894	1127	7811	3362	3960	52946
1º trim. 2017	34204	1847	1064	7695	3312	4026	52148
2º trim. 2017	34129	1807	1213	7482	3313	4068	52012
3º trim. 2017	34126	1775	1246	7506	3327	4163	52143
4º trim. 2017	34243	1815	1145	7569	3458	4408	52638
1º trim. 2018	33895	1809	1160	7631	3409	4301	52205
2º trim. 2018	33809	1781	1269	7603	3392	4383	52237
3º trim. 2018	34020	1758	1270	7642	3456	4512	52658
4º trim. 2018	34189	1725	1207	7698	3564	4638	53021
1º trim. 2019	34133	1713	1201	7772	3538	4711	53068
2º trim. 2019	34430	1729	1307	7656	3452	4701	53275
3º trim. 2019	34342	1697	1247	7637	3526	4912	53361
4º trim. 2019	34953	1725	1176	7731	3601	5065	54251

Fonte: Elaborada pelo autor (2023) baseada em IBGE (2020).

Observando a população ocupada formal de acordo com a categoria de trabalho após a reforma, percebe-se que ocorreu crescimento dos empregados no setor privado com CTPS assinada. Entretanto, de maneira geral, esse aumento pode estar vinculado às modalidades de contratos de trabalho precárias, notadamente o contrato intermitente, parcial e temporário (LÚCIO, 2018).

No que concerne à categoria de trabalhadores domésticos com carteira assinada, o Brasil contava com 1,225 milhões no 4º trimestre de 2015, mas esse número diminuiu progressivamente, chegando a 1,176 milhões no 4º trimestre de 2019. Observa-se uma redução no número de postos de trabalho para essa categoria e ressalta-se que o trabalho doméstico muitas vezes é caracterizado por condições laborais precárias. Por meio da Emenda Constitucional nº 72/2013 e da Lei Complementar nº 150/2015 foram formalizados os benefícios e os direitos trabalhistas legais para essa categoria. No entanto, essa formalização teve consequências para

os trabalhadores domésticos, incluindo demissões e um aumento na demanda por serviços de diaristas (informais) (MACHADO; ANJOS, 2020; SILVA; QUEIROZ, 2017).

A categoria que teve maior crescimento percentual no período foi o trabalhador por conta própria com CNPJ<sup>35</sup>. Silva e De Queiroz (2022) destacam como característica principal desse crescimento as contratações na categoria de subocupação, pejetização e o trabalho por conta própria, se devendo em grande parte à facilitação e legalização dessas modalidades de emprego promovidas pela reforma trabalhista.

Trovão e Araújo (2020) expõe que ainda que em um ritmo mais atenuado, o país experimentou um aumento no número de postos de trabalho com carteira assinada após o início de vigência da reforma trabalhista. Porém, para os pesquisadores, é imperativo observar que esse crescimento no emprego formal tem mascarado um fenômeno de considerável relevância, que evidencia não apenas os aspectos adversos resultantes da flexibilização das leis trabalhistas, mas também aqueles que acentuam características estruturais do mercado de trabalho nacional, a saber: a persistência na alta taxa de informalidade; a subutilização da força de trabalho, incluindo um considerável contingente de trabalhadores desalentados e a manutenção da taxa de desocupação em níveis substancialmente elevados.

#### *5.1.3.1.1 Início da análise a partir da linguagem de programação R*

O Gráfico 11 e a Tabela 10 ilustram que do 4º trimestre de 2015 até o início da vigência da reforma trabalhista, marcada pela linha vermelha no gráfico, ocorreu uma tendência decrescente na taxa de ocupação formal. Especificamente, o último trimestre de 2015 iniciou com uma taxa de 53,9%, o valor mais alto durante o período observado. Porém, essa taxa experimentou um declínio progressivo ao longo de 2016, chegando a 51,6% no término do ano.

O ano de 2017 intensificou essa trajetória de queda e com uma taxa de ocupação formal iniciando em 50,60% no primeiro trimestre, houve um decréscimo contínuo, atingindo o ponto mais baixo de 50% no 3º trimestre. No entanto, ocorreu uma leve recuperação no último trimestre de 2017, fechando em 50,30%.

---

<sup>35</sup> Vide gráfico 16.

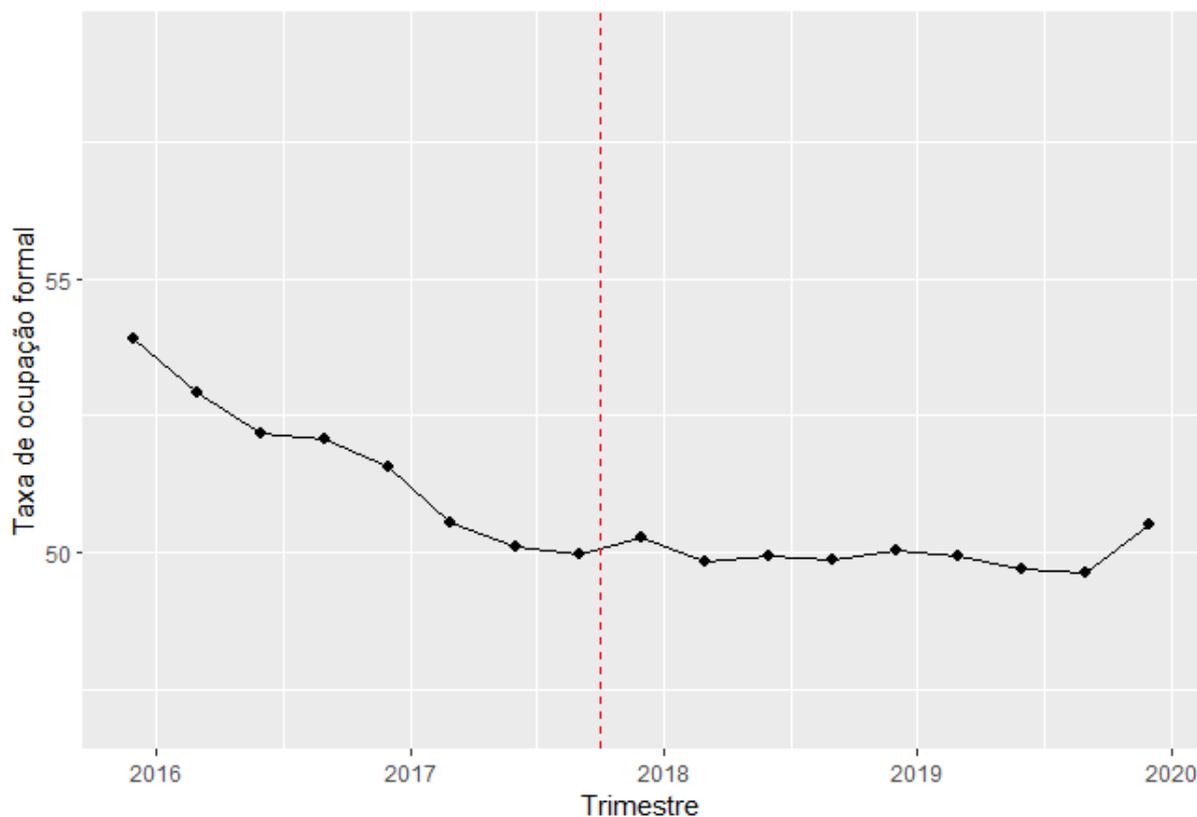
O ano de 2017 intensificou essa trajetória de queda e com uma taxa de ocupação formal iniciando em 50,60% no primeiro trimestre, houve um decréscimo contínuo, atingindo o ponto mais baixo de 50% no 3º trimestre. No entanto, ocorreu uma leve recuperação no último trimestre de 2017, fechando em 50,30%.

Tabela 10 – População ocupada formalmente

<b>Trimestre</b>	<b>Taxa de ocupação formal</b>	<b>Pessoas ocupadas formalmente (mil pessoas)</b>
4º trim. 2015	53,9%	54747
1º trim. 2016	52,9%	53967
2º trim. 2016	52,2%	53428
3º trim. 2016	52,1%	53115
4º trim. 2016	51,6%	52946
1º trim. 2017	50,6%	52148
2º trim. 2017	50,1%	52012
3º trim. 2017	50,0%	52143
4º trim. 2017	50,3%	52638
1º trim. 2018	49,8%	52205
2º trim. 2018	49,9%	52237
3º trim. 2018	49,9%	52658
4º trim. 2018	50,0%	53021
1º trim. 2019	49,9%	53068
2º trim. 2019	49,7%	53275
3º trim. 2019	49,6%	53361
4º trim. 2019	50,5%	54251

Fonte: Elaborada pelo autor (2023) baseada em IBGE (2020).

Gráfico 11 - Taxa de ocupação formal



Fonte: Elaborada pelo autor (2023) baseada em IBGE (2020).

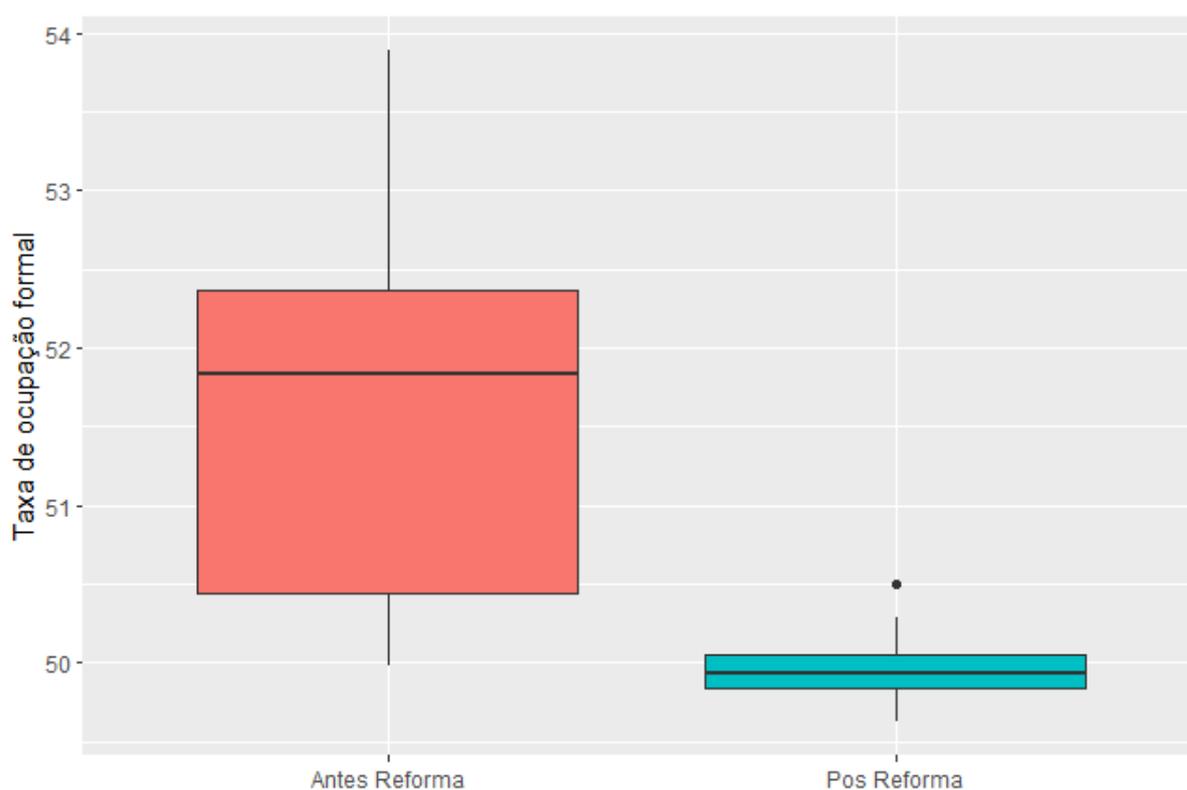
O ano de 2017 intensificou essa trajetória de queda e com uma taxa de ocupação formal iniciando em 50,60% no primeiro trimestre, houve um decréscimo contínuo, atingindo o ponto mais baixo de 50% no 3º trimestre. No entanto, ocorreu uma leve recuperação no último trimestre de 2017, fechando em 50,30%.

Os anos de 2018 e 2019 apresentam um cenário de estabilização na taxa de ocupação formal, oscilando em torno dos 50%. Em 2019, a taxa permaneceu consistentemente abaixo dos 50% até o último trimestre, quando houve um aumento para 50,5%.

Dessa forma, enquanto o período pré-reforma evidencia uma redução contínua na ocupação formal, o período pós-reforma mostra uma estabilização desse índice. É possível aventar que a flexibilização laboral promovida reforma pode ter impactado a dinâmica do emprego formal no país, tendo em vista a introdução do contrato intermitente e o incentivo à pejotização, embora não tenha revertido a tendência de queda observada anteriormente.

Conforme analisado nos indicadores de desocupação e de subutilização, foi realizada uma visualização da taxa em comento uma por meio do Gráfico 12 *boxplot*, o qual evidenciou algumas diferenças perceptíveis nas taxas de ocupação formal antes e após a reforma trabalhista. Baseando-se na visualização gráfica e nos dados da Tabela 12, tem-se os seguintes resultados:

Gráfico 12– Gráfico *boxplot* relativo à taxa de ocupação formal



Fonte: Elaborada pelo autor (2023) baseada em IBGE (2020).

Inicialmente, observa-se que a AIQ para o período antes da reforma é visivelmente mais ampla que o período posterior à reforma. Esta amplitude mais extensa sugere uma maior dispersão dos dados durante o período anterior à reforma trabalhista, indicando uma variabilidade mais significativa nas taxas de ocupação formal.

No segmento central do *boxplot* é possível perceber que a mediana da taxa de ocupação formal no período anterior à reforma é mais elevada que no período posterior sugerindo que a taxa de ocupação formal era mais alta antes da implementação da reforma.

Outro aspecto são os *outliers* observados no *boxplot* do período posterior à reforma. Estes pontos, representados por círculos acima da caixa, indicam valores que se desviam significativamente da distribuição geral dos dados. A presença desses *outliers* sugere que, após a reforma, houve trimestres específicos onde a taxa de ocupação formal teve um desempenho atípico, diferindo da tendência geral observada.

Em suma, a visualização gráfica aponta para uma redução na taxa média de ocupação formal após a implementação da reforma trabalhista, acompanhada de uma menor variabilidade nesse período. Também se infere a ocorrência de trimestres específicos com desempenhos atípicos após a reforma.

Ao analisar o resultado da Tabela 12, observa-se uma diferença nas distribuições dos dados antes e após a reforma trabalhista. No período anterior à reforma, a taxa média de ocupação formal foi de 51,66%, enquanto após a reforma, essa média caiu para 49,96%. Esta queda na média sugere uma diminuição na taxa de ocupação formal após a reforma.

Tabela 11 – Resumo quantitativo do boxplot relativo à taxa de ocupação formal (%)

<b>Média</b>	<b>Antes da Reforma</b>	<b>Pós Reforma</b>
Média	51,66%	49,96%
Mediana (Q2)	51,83%	49,93%
Primeiro Quartil (Q1)	52,18%	49,84%
Terceiro Quartil (Q3)	50,56%	50,04%
Amplitude Interquartil (AIQ)	-1,62%	0,2%

Fonte: Elaborada pelo autor (2023) baseada em IBGE (2020).

Ao observar a mediana (Q2), nota-se que antes da reforma a taxa mediana de ocupação estava em 51,83%. No entanto, após a reforma, a mediana registrou uma leve queda, situando-se em 49,93%. A mediana sugere que houve uma redução na taxa de ocupação formal no meio da distribuição após a reforma.

Além disso, a amplitude interquartil apresentou uma variação considerável entre os dois períodos. Antes da reforma, a amplitude interquartil era de -1,62%, indicando uma inversão pouco comum entre Q1 e Q3. Após a reforma, AIQ foi de 0,20%, mostrando uma distribuição mais concentrada dos dados.

Em suma, a análise do Gráfico 12 e Tabela 12 sugerem que houve uma redução geral na taxa de ocupação formal pós-reforma com uma distribuição mais concentrada dos dados.

Partindo para uma análise estatística descritiva, observa-se na Tabela 13 que a média da taxa de ocupação formal no período anterior à reforma trabalhista foi de aproximadamente 51,66%, confirmando os resultados da Tabela 12.

Tabela 12- Análise estatística descritiva – Taxa de ocupação formal

<b>Período</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>	<b>N</b>	<b>IC_Inf</b>	<b>IC_Sup</b>
Pré-reforma	51.66173	13.867682	8	50.50236	52.82109
Pós-reforma	49.96976	0.2764878	9	49.75723	50.18228

Fonte: Elaborada pelo autor (2023) baseada em IBGE (2020).

O desvio padrão foi de cerca de 1,39 para esse período, sugerindo que as taxas de ocupação formal antes da reforma apresentaram maior variabilidade quando comparadas à média.

Por outro lado, no período pós-reforma a taxa de ocupação formal média caiu para cerca de 49,97%, com um desvio padrão de aproximadamente 0,28. Esta redução no desvio padrão indica que as taxas de ocupação formal após a reforma são mais consistentes e menos dispersas em relação à média.

O número de observações (N) para os períodos antes e pós-reforma são 8 e 9, respectivamente e, com base nisso, foi calculado o intervalo de confiança de 95% para a média da taxa de ocupação formal para ambos os períodos. Para o período anterior à reforma, o intervalo de confiança varia de 50,50% a 52,82%, enquanto que para o período posterior à reforma, varia de 49,76% a 50,18%.

Deste modo, a análise estatística confirma uma tendência de redução na taxa de ocupação formal após a implementação da reforma trabalhista, além de uma maior consistência nos valores dessa taxa no período posterior à reforma.

Ao analisar os resultados o resultado do teste de normalidade de Shapiro-Wilk, identifica-se um valor W de 0,79864 e um p-valor de 0,001943. Considerando um nível de significância padrão de 0,05, o valor-p obtido é significativamente menor do que este limiar. Dessa forma, rejeita-se a hipótese nula, o que sugere que os dados não seguem uma distribuição normal.

Como consequência dessa rejeição, fez-se necessário a realização de um Teste de Wilcoxon, metodologia não paramétrica, uma vez que os dados não seguiram uma distribuição normal, como evidenciado pelo Teste de Shapiro-Wilk.

Após a execução do teste, o valor-p obtido foi de 0,003337. Segundo os padrões convencionais de análise estatística, um valor-p menor que 0,05 é considerado significativo, levando à rejeição da hipótese nula. Dessa forma, com um nível de significância de 5%, é possível afirmar que há uma diferença estatisticamente significativa entre as taxas médias de ocupação formal antes e após a reforma trabalhista.

Adentrando na discussão dos resultados, os gráficos e testes estatísticos realizados para este indicador confirmam que no período pós-reforma a taxa de ocupação formal diminuiu, ao contrário do que se esperava.

Leone, Teixeira e Baltar (2021) expõe que desde o período de crise econômica entre 2015 e 2016, a formalidade celetista no mercado de trabalho tem apresentado uma tendência de baixo crescimento. Para os autores, a flexibilização da legislação laboral desempenhou um papel fundamental nesse cenário, contribuindo para o aumento das demissões de trabalhadores com carteira assinada. Como contrapartida, observou-se um aumento nas ocupações sem a formalização por meio da carteira de trabalho assinada, envolvendo trabalhadores domésticos, trabalhadores por conta própria e empregadores sem registro no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) (LEONE; TEIXEIRA; BALTAR, 2021).

A Tabela 11 sugere que mesmo após a flexibilização e desregulamentação *juslaboral* discutida no referencial teórico deste estudo, principalmente no que tange as novas modalidades de contratação, de jornada de trabalho e remuneração, além da livre negociação sindical, tais medidas não tiveram efeitos quantitativos em relação à taxa de ocupação formal.

Nos estudos de Baltar (2021), em um contexto de recuperação econômica lenta, observa-se uma tendência de substituição de empregos com vínculos formais e proteção social pelo trabalho por conta própria e pelo emprego privado sem registro em carteira.

Estes resultados divergem das expectativas quanto à eficácia da reforma trabalhista em relação ao ambiente de negócios e à promoção de empregos formais. Para Baltar (2021), a reforma trabalhista, ao invés de representar um estímulo para a criação de empregos com proteção trabalhista adequada, contribuiu para a

intensificação da precarização do trabalho, resultando na substituição de vínculos formais por ocupações de trabalho por conta própria e empregos privados sem registro em carteira. Isso ocorreu porque, ao flexibilizar as normas trabalhistas, a reforma não facilitou a criação de empregos formais, mas, ao contrário, incentivou práticas de fraudes trabalhistas (BALTAR, 2021).

#### **5.1.4 Informalidade**

Segundo o IBGE (2015), a força de trabalho se divide entre as pessoas ocupadas e desocupadas e a partir do último trimestre de 2015, a PNAD Contínua iniciou a coleta de informações sobre novas modalidades de ocupação. Esses novos dados possibilitam uma ampliação e aprofundamento do conceito de informalidade no contexto do mercado de trabalho brasileiro. As categorias convencionais que identificam ocupações informais estão principalmente relacionadas à ausência de um contrato de trabalho formal, destacando-se as seguintes: empregados no setor privado, excluindo trabalhadores domésticos sem registro; trabalhadores domésticos sem registro; empregados no setor público, excluindo militares e funcionários públicos estatutários, sem registro e trabalhadores familiares auxiliares (IBGE, 2015).

Além dessas categorias, a PNAD Contínua passou a investigar as posições ocupacionais de empregadores e trabalhadores por conta própria, fazendo uma distinção entre aqueles que possuem registro no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ) e os que não possuem (IBGE, 2019).

Dentre as características marcantes do setor informal, destaca-se a ausência de uma divisão clara entre as figuras do patrão e do empregado. Neste contexto, o patrão, que também desempenha o papel de trabalhador, é o possuidor dos instrumentos de trabalho e/ou do estoque de bem participando ativamente de diversas funções relacionadas à atividade econômica, podendo ou não contar com o suporte do trabalho familiar ou de ajudantes (SOUZA, 2020).

Conforme definido pelo IBGE (2019), o setor informal abrange as unidades econômicas dedicadas à produção de bens e serviços com o principal propósito de criar oportunidades de emprego e gerar renda. Essas unidades operam, em geral, com um baixo grau de organização, apresentando frequentemente pouca ou nenhuma diferenciação entre trabalho e capital como fatores de produção, além de atuarem em pequena escala.

O rendimento obtido por meio da venda do produto ou serviço é primordialmente destinado à manutenção e continuação da atividade econômica, ao pagamento de eventuais ajudantes e empregados, e ao consumo individual e familiar. Em tais condições, a estrutura da produção informal geralmente não propicia uma acumulação de capital significativa, pois os recursos financeiros obtidos são reinvestidos na própria atividade ou utilizados para cobrir as despesas básicas do indivíduo e de sua família (SOUZA, 2020).

Essa dinâmica reflete a natureza da informalidade, onde as operações econômicas muitas vezes não são registradas oficialmente e não seguem os padrões convencionais de relações de trabalho e de negócios estabelecidos no setor formal. A produção informal, portanto, caracteriza-se por sua flexibilidade, diversidade de funções e pela integração da atividade econômica com as necessidades pessoais e familiares do indivíduo (SOUZA, 2020).

Tabela 13 – População ocupada na informalidade

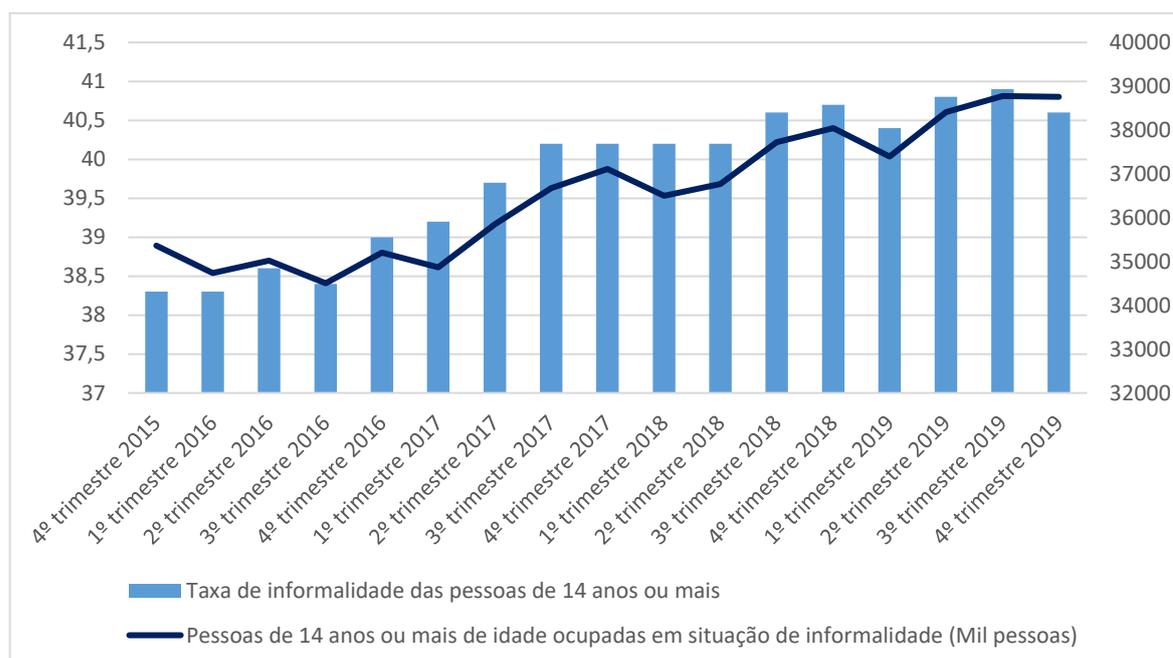
<b>Trimestre</b>	<b>Taxa de informalidade das pessoas de 14 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência (%)</b>	<b>Pessoas de 14 anos ou mais de idade ocupadas, em situação de informalidade, na semana de referência (mil pessoas)</b>
4º trim. 2015	38,3	35361
1º trim. 2016	38,3	34739
2º trim. 2016	38,6	35024
3º trim. 2016	38,4	34503
4º trim. 2016	39	35202
1º trim. 2017	39,2	34871
2º trim. 2017	39,7	35849
3º trim. 2017	40,2	36672
4º trim. 2017	40,2	37111
1º trim. 2018	40,2	36501
2º trim. 2018	40,2	36772
3º trim. 2018	40,6	37720
4º trim. 2018	40,7	38042
1º trim. 2019	40,4	37394
2º trim. 2019	40,8	38412
3º trim. 2019	40,9	38776
4º trim. 2019	40,6	38756

Fonte: Elaborada pelo autor (2023) baseada em IBGE (2020).

A Tabela 13 e o Gráfico 13 demonstram que a informalidade cresceu e manteve-se elevada após a reforma trabalhista, sendo introduzidos nesta modalidade de ocupação 2,3 milhões de trabalhadores.

De acordo com os dados da PNAD Contínua do 4º trimestre de 2019 (Tabela 13), o Brasil abrigava aproximadamente 38,7 milhões de trabalhadores inseridos no mercado de trabalho informal, o equivalente a 40,06% da força de trabalho total no país, estimada em 105 milhões de trabalhadores. A cada dez empregos gerados em 2019, apenas um deles foi formalizado com carteira assinada, enquanto os demais postos de trabalho encontravam-se em condições próximas à informalidade, envolvendo trabalhadores autônomos, por conta própria, trabalhadores domésticos e/ou familiares (sem CTPS assinada) (IBGE, 2019).

Gráfico 13 – População ocupada na informalidade em mil pessoas e taxa de informalidade

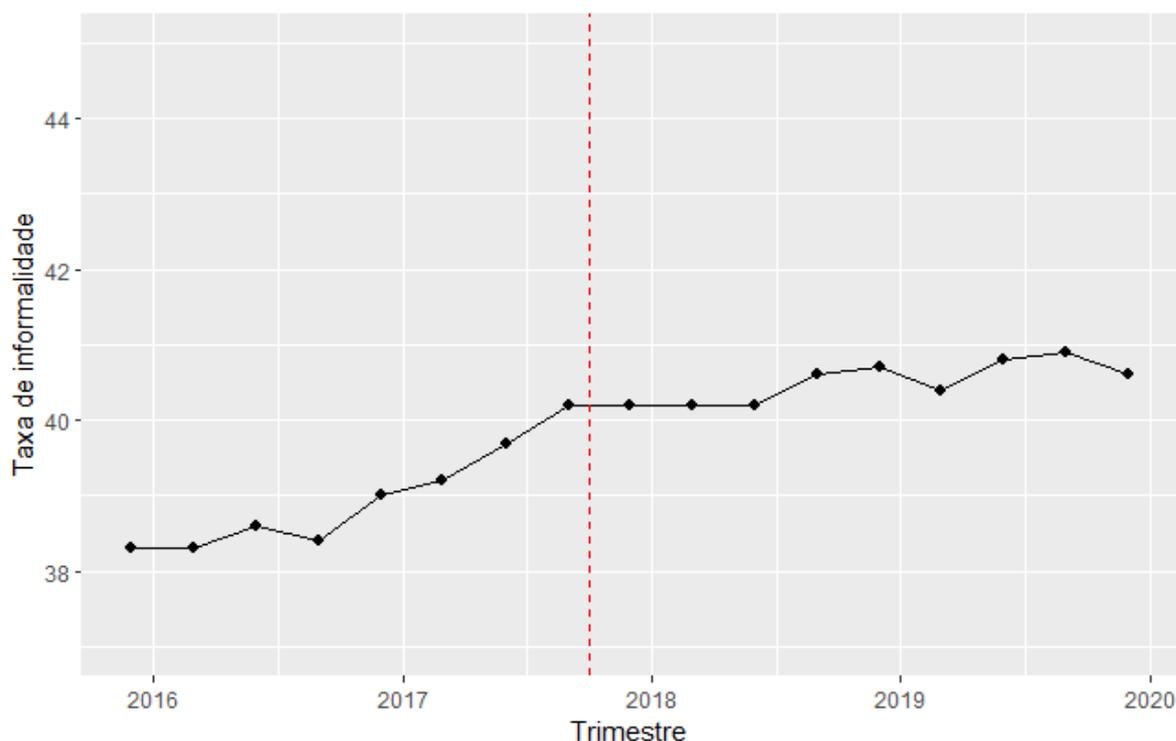


Fonte: Elaborada pelo autor (2023) baseada em IBGE (2020).

O Gráfico 14 gerado pela linguagem R ilustra a trajetória da taxa de informalidade ao longo dos trimestres especificados, sendo que a linha vermelha pontilhada marca o início da reforma trabalhista, oferecendo uma referência para a análise da taxa de informalidade antes e pós alteração legislativa juslaboral. Observa-se uma elevação gradativa nos índices de informalidade até a implementação da reforma trabalhista, após há uma tendência de estabilização com variações pontuais.

Realizando uma análise mais detalhada da Tabela 14 e Gráficos 13 e 14, depreende-se que do 4º trimestre de 2015 ao 4º trimestre de 2017, a taxa de informalidade iniciou em torno de 38,3% no 3º trimestre de 2015, crescendo consistentemente até aproximadamente 40,2% no 4º trimestre de 2017.

Gráfico 14 - Taxa de informalidade antes e pós-reforma trabalhista

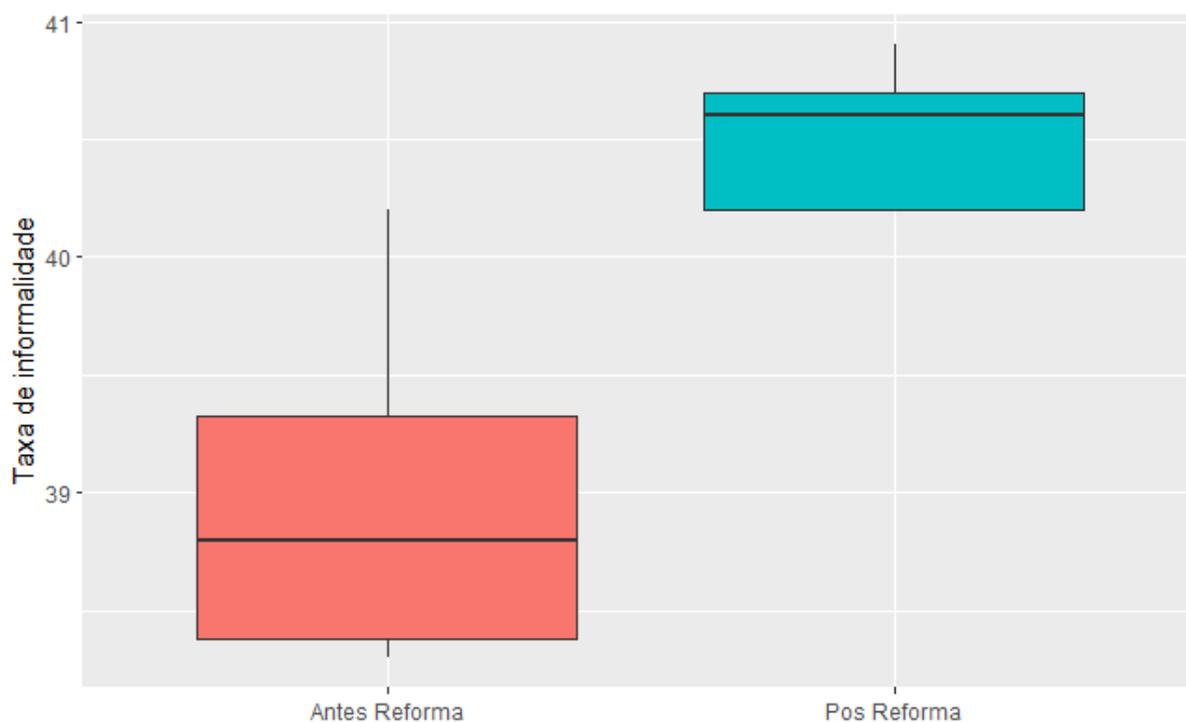


Fonte: Elaborada pelo autor (2023) baseada em IBGE (2020).

Entre o final de 2017 e início de 2018, coincidindo com a implementação da reforma, nota-se uma estabilização na taxa de informalidade. Embora esta estabilização não signifique uma melhoria direta nas condições de trabalho, ela indica que a ascensão anterior da taxa de informalidade foi interrompida. Nos trimestres relativos aos anos de 2018 e 2019, a taxa de informalidade variou levemente, oscilando entre 40,2% a 40,9%. No 4º trimestre de 2019, a taxa de informalidade aparentemente se estabilizou em torno de 40,6%. A variação máxima após a reforma foi de 0,7 ponto percentual, sugerindo uma relativa estabilidade em comparação com o período anterior à reforma.

Ao analisar o Gráfico 15 referente à taxa de informalidade, é possível cotejar visualmente os períodos antes e depois da implementação da reforma.

Gráfico 15 - Taxa de informalidade pré e pós-reforma trabalhista



Fonte: Elaborada pelo autor (2023) baseada em IBGE (2020).

A Tabela 15 fornece uma síntese dos valores centrais e da dispersão dos dados da taxa de informalidade antes e pós-reforma. Através dela, é possível identificar as mudanças centrais e a variabilidade dos dados em cada período.

Tabela 14 - Resumo quantitativo do boxplot relativo à taxa de informalidade

<b>Média</b>	<b>Antes da Reforma</b>	<b>Pós Reforma</b>
Média	39,09%	40,53%
Mediana (Q2)	39,01%	40,60%
Primeiro Quartil (Q1)	38,75%	40,20%
Terceiro Quartil (Q3)	39,72%	40,80%
Amplitude Interquartil (AIQ)	1,35%	0,6%

Fonte: Elaborada pelo autor (2023) baseada em IBGE (2020).

O Gráfico 15 sugere que mesmo antes da reforma, a taxa de informalidade já se situava em patamares elevados. Contudo, após a implementação da reforma trabalhista, houve um aumento notável na taxa média de informalidade. Esta

inferência é corroborada pela elevação da mediana e dos quartis no período pós-reforma.

Ao comparar a AIQ pré-reforma (1,35%) e pós-reforma (0,6%), observa-se uma redução da mesma, o que sugere que enquanto a taxa de informalidade apresentava uma variação mais ampla antes da reforma, após a reforma os valores ficaram mais agrupados e menos dispersos. No entanto, a comparação entre os dois períodos, utilizando o *boxplot*, evidencia um cenário no qual a flexibilização laboral promovida pela Lei nº 13.467/2017 não foi suficiente para conter ou reduzir a informalidade no mercado de trabalho brasileiro, conforme expresso taxativamente na reforma juslaboral.

Corroborando com os resultados dos métodos utilizados acima para análise da taxa de informalidade, realizou-se uma análise estatística realizada pela linguagem R.

Tabela 15 - Análise estatística descritiva – Taxa de informalidade

<b>Período</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>	<b>N</b>	<b>IC_Inf</b>	<b>IC_Sup</b>
Antes Reforma	38.96250	0.7029276	8	38.37484	39.55016
Pós-reforma	40.51111	0.2713137	9	40.30256	40.71966

Fonte: Elaborada pelo autor (2023) baseada em IBGE (2020).

A Tabela 16 sugere que durante o período anterior à reforma, a média da taxa de informalidade foi estimada em 38,9%. Em termos práticos, isso traduz que, em média, cerca de 39% da força laboral encontrava-se em situação de informalidade. O desvio padrão, avaliado em 0,7029276 pode ser interpretado como um indício de uma expressiva variabilidade na taxa de informalidade durante o período em análise. Ademais, vale destacar que a amostra contou com 8 observações para os cálculos associados a essa etapa. O intervalo de confiança de 95% para essa fase foi determinado entre 38,3% e 39,5%, o que permite inferir, com um nível de confiança de 95% que a verdadeira média da taxa de informalidade está compreendida dentro desse espectro.

Pós-reforma trabalhista, observa-se uma média da taxa de informalidade de 40,5%, indicando uma elevação na proporção média de trabalhadores em situação de informalidade quando confrontado com o período anterior à reforma. Paralelamente, o desvio padrão, que se situa em 0,2713, é inferior ao registrado anteriormente,

sinalizando uma redução na dispersão dos dados e, conseqüentemente, uma menor variabilidade após o início de vigência da reforma. A amostra deste segundo momento contempla 9 observações e o intervalo de confiança, definido a 95% de probabilidade, encontra-se entre 40,3% e 40,7%. Dessa forma, com base nesse intervalo, estima-se, com 95% de confiança, que a média real da taxa de informalidade pós-reforma está delimitada dentro desses parâmetros.

A execução do teste de Shapiro-Wilk resultou em um p-valor de 0,01806. Considerando um nível de significância padrão de 0,05, esse valor-p inferior indica a rejeição da hipótese nula. Deste modo, infere-se que os dados analisados não se distribuem normalmente.

Desse modo, conduziu-se uma análise estatística por meio do Teste de Wilcoxon pareado, objetivando avaliar as eventuais discrepâncias nas taxas médias de informalidade no período do estudo. As hipóteses norteadoras foram delineadas da seguinte maneira: a hipótese nula ( $H_0$ ) propôs a inexistência de alterações significativas na taxa média de informalidade subsequente à reforma, enquanto a hipótese alternativa ( $H_1$ ) aventou a possibilidade de mudanças marcantes entre os períodos comparativos.

Os resultados indicaram um valor  $W$  de 1,5. No entanto, o elemento de destaque foi o p-valor, registrado em 0,0009808, pois um valor-p abaixo de 0,05, em um nível de confiança de 95%, é suficiente para a rejeição da hipótese nula. Dada a magnitude reduzida do valor-p obtido, os resultados sugerem que ocorreram variações expressivas na taxa média de informalidade após o início de vigência da reforma trabalhista, indicando que as taxas de informalidade nesse período foram frequentemente superiores às taxas antes da reforma.

Em meio ao complexo panorama do mercado de trabalho brasileiro, a taxa de informalidade emerge como um indicador relevante para a compreensão da dinâmica laboral. Através do gráfico de linha foi possível discernir uma proeminente tendência ascendente na taxa de informalidade após a promulgação da lei. Esta evidência sugere que, à despeito das potenciais aspirações que motivaram a reforma, presenciou-se um exacerbamento da informalidade no mercado laboral.

O *boxplot* forneceu entendimento visual mais aprofundado sobre a distribuição dos dados, sugerindo que a mediana da taxa de informalidade situou-se em patamares superiores no período pós-reforma, o que indicou crescimento. Adicionalmente, a AIQ mais compacta no contexto pós-reforma, alude a uma

aglomeração de valores em torno da mediana, sinalizando uma tendência mais homogênea durante tal período.

Em suma, a congruência entre as representações gráficas e os métodos estatísticos resultou em uma compreensão abrangente sobre a taxa de informalidade no contexto do mercado de trabalho brasileiro e da reforma trabalhista. Os resultados sugerem que a informalidade se intensificou no período pós-reforma e estabilizou em patamares elevados.

Abordando os resultados e a discussão teórica, infere-se que a informalidade em suas diversas manifestações, reflete a desorganização do mercado de trabalho no Brasil e a interação dessas ocupações com a dinâmica de acumulação de capital, predominantemente caracterizadas por atividades econômicas informais e instáveis. (KREIN *et al.*, 2021).

Para Manzano (2021) o baixo dinamismo econômico serviu como catalisador da informalidade e do trabalho por conta própria. Além disso, para o pesquisador, a escassa oferta de empregos levou muitos indivíduos a optarem por ocupações precárias como uma forma de garantir sua sobrevivência, incluindo trabalhadores de plataformas digitais e vendedores em geral.

O autor explica que a reforma enfraqueceu as instituições encarregadas de assegurar o cumprimento dos direitos trabalhistas, o que intensificou a atuação ilegal por parte dos agentes econômicos, pois perceberam uma maior probabilidade de impunidade, um fenômeno evidenciado pelo aumento no número de assalariados sem carteira assinada (MANZANO, 2021).

Filgueiras (2019) expõe que é plausível considerar a hipótese de que a reforma trabalhista tenha influenciado na expansão do trabalho autônomo formal (pejotização), uma vez que ela encoraja as empresas a firmarem contratos dessa natureza, especialmente devido à introdução do artigo 442-B<sup>36</sup> na CLT, o qual o trabalhador pode fornecer serviços de maneira contínua a outra pessoa ou empresa sem que necessariamente seja estabelecido um vínculo formal de emprego.

Para Miranda, Coelho Júnior e Gomes (2021), o aumento da informalidade em meio a um contexto de crescente de desocupação é um sintoma evidente da precarização do mercado de trabalho no Brasil. Em termos comparativos, de acordo

---

<sup>36</sup> Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3o desta Consolidação (BRASIL, 2017).

com informações fornecidas pelo IBGE (2019), o rendimento médio dos trabalhadores inseridos no mercado informal é aproximadamente 35% inferior àqueles com empregos formais e carteira de trabalho assinada. Enquanto os trabalhadores com contratos formais recebem uma média mensal de cerca de R\$2.169 reais, os empregados por conta própria têm uma renda média mensal de R\$1.427 reais (MIRANDA; COLEHO JUNIOR; GOMES, 2021).

Para os autores é importante notar que entre as atividades que mais apresentaram crescimento, algumas estão mais associadas à informalidade, como o comércio e outros serviços. Consequentemente, devido à escassa oferta de empregos com carteira assinada, tem havido uma forte tendência de busca por ocupações voltadas para a sobrevivência, como o trabalho ambulante, serviços de alimentação e motoristas de aplicativos (MIRANDA; JÚNIOR; GOMES, 2021).

Em suma, caminhando em sentido oposto ao seu objetivo formal ao introduzir novos institutos jurídicos como o contrato autônomo exclusivo, a reforma legalizou, promoveu e incentivou a informalidade (LIMA; WILBERT, 2021).

#### 5.1.4.1 Ocupados por conta própria formais e informais

Outro ponto a ser abordado dentro do indicador relativo à informalidade são os ocupados que laboram por conta própria. Dentre os mais de 38 milhões de brasileiros atuando na informalidade no 4º trimestre de 2019, 24,3 milhões estavam ocupados naquela modalidade, sendo que 19,2 milhões não possuíam o registro no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ), ao passo que 5,06 milhões estavam formalizados, conforme a Tabela 17 e Gráfico 16.

A Tabela 16 ilustra a formalização de 657 mil CNPJ's entre o 4º trimestre de 2017 ao 4º trimestre de 2019, sugerindo que os trabalhadores por conta própria se mantiveram em patamares elevados após o início de vigência da reforma trabalhista e estão em expansão.

Tais dados são relevantes, pois demonstram a influência e a presença da informalidade no mercado de trabalho brasileiro.

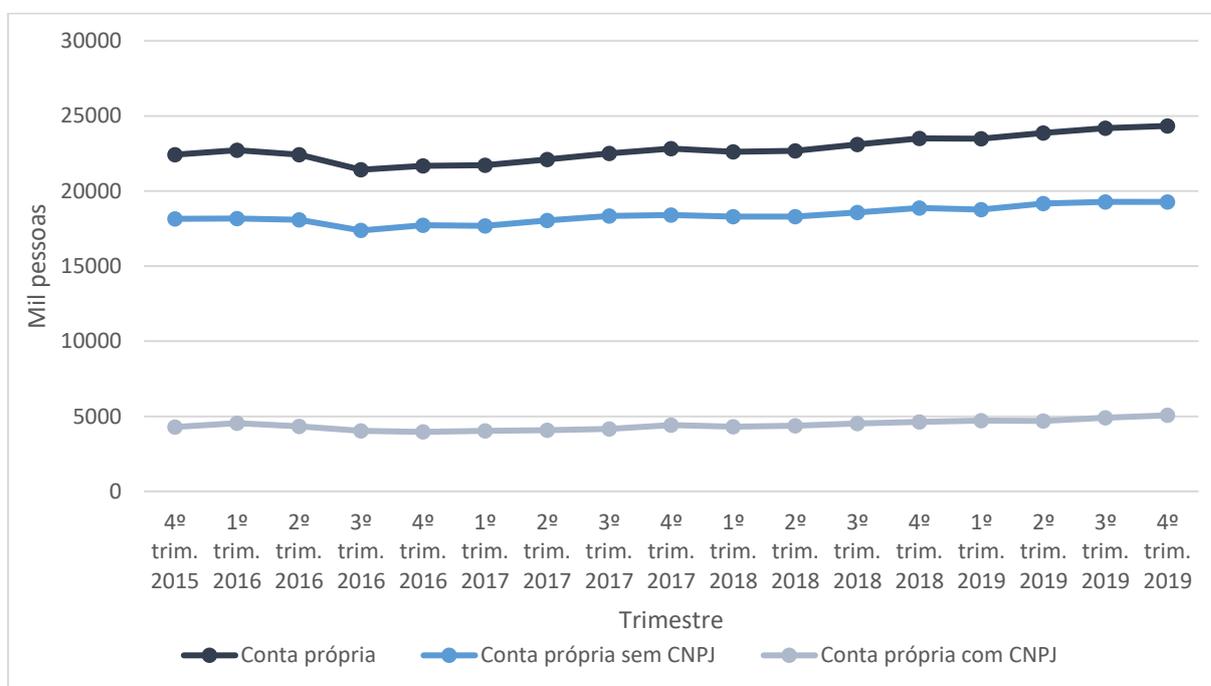
Conforme já apontado, tal fenômeno não é novo, tendo em vista ter suas origens na década de 70.

Tabela 16 - Ocupados por conta própria formais e informais em mil pessoas

Trimestre	Conta própria	Conta própria sem CNPJ	Conta própria com CNPJ
4º trim. 2015	22420	18142	4278
1º trim. 2016	22719	18178	4540
2º trim. 2016	22412	18092	4320
3º trim. 2016	21417	17373	4043
4º trim. 2016	21685	17725	3960
1º trim. 2017	21716	17691	4026
2º trim. 2017	22108	18040	4068
3º trim. 2017	22503	18341	4163
4º trim. 2017	22819	18411	4408
1º trim. 2018	22605	18304	4301
2º trim. 2018	22675	18291	4383
3º trim. 2018	23094	18582	4512
4º trim. 2018	23512	18874	4638
1º trim. 2019	23483	18771	4711
2º trim. 2019	23866	19166	4701
3º trim. 2019	24191	19279	4912
4º trim. 2019	24336	19271	5065

Fonte: Elaborada pelo autor (2023) baseada em IBGE (2020).

Gráfico 16 - Ocupados por conta própria formais e informais



Fonte: Elaborada pelo autor (2023) baseada em IBGE (2020).

Abordando os trabalhadores por conta própria sem CNPJ, os dados sugerem que mesmo com as novas modalidades de contratos de trabalho introduzidos no ordenamento jurídico brasileiro por meio da Lei nº 13.467/2017, esses obreiros continuam excluídos do sistema de proteção da previdência social.

O incremento do emprego informal e ilegal<sup>37</sup> sugere um estímulo por parte da reforma laboral à estratégia de não formalização das condições de emprego pelos empregadores. Além de encorajar a utilização de modalidades contratuais precárias por meio da introdução de dispositivos que potencialmente oferecem proteção legal ao empregador, como a aparência de formalidade, a Lei nº 13.467/2017 também fomenta a ilegalidade, seja por meio do disfarce do vínculo empregatício, seja através do emprego explicitamente informal (KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRAS, 2019).

Para Filgueiras (2019), a reforma reduz o risco de perdas para o empregador, que se sente mais seguro ao contratar sem assumir compromissos formais, inclusive sob as categorias de autônomo com ou sem a observância das formalidades requeridas.

Em resumo, a reforma sugere não influenciar positivamente nem a decisão de criar postos de trabalho, nem a decisão de formalizá-los. Pelo contrário, parece reforçar, como um incentivo (com uma aparência de legalidade), a tendência já existente de aumento da informalidade, agora amparada em rótulos como "autônomo" e "PJ", e com um risco menor de litígios judiciais (FILGUEIRAS, 2019).

O peso histórico da informalidade na configuração do mercado de trabalho no Brasil é um fator que contribui para que as novas modalidades de contratação, caracterizadas pela flexibilidade e precariedade, que emergiram a partir dos novos padrões de regulação das relações de trabalho no contexto do capitalismo global e foram incorporadas ou reintroduzidas pela reforma como opções de contratos formais (como o contrato intermitente e de trabalho em tempo parcial), não sejam adotadas em larga escala pelos empregadores (KREIN; OLIVEIRA, 2019).

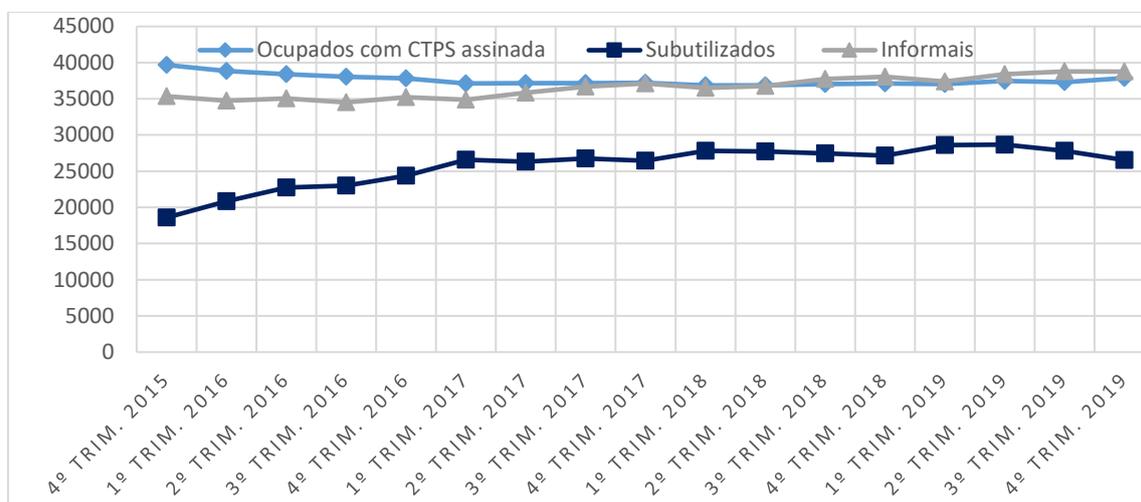
Assim, retomando para uma visão mais ampla do mercado de trabalho brasileiro e analisando o Gráfico 17 e a Tabela 18, os dados sugerem e coadunam mais uma vez com a tese de que a reforma trabalhista não atingiu os objetivos formais propostos originalmente. No período compreendido entre o 4º trimestre de 2017 e o

---

<sup>37</sup> Sem assinatura da CTPS do trabalhador.

4º trimestre de 2019, o saldo de postos de empregos formais<sup>38</sup> foi pequeno, a taxa de subutilização manteve-se elevada e a informalidade cresceu.

Gráfico 17 - Ocupados com CTPS assinada x subutilizados x informais em mil pessoas



Fonte: Elaborada pelo autor (2023) baseada em IBGE (2020).

Tabela 17 – Ocupados com CTPS assinada x subutilizados x informais em mil pessoa

Trimestre	Ocupados com CTPS assinada	Subutilizados	Informais
4º trim. 2015	39671	18587	35361
1º trim. 2016	38820	20858	34739
2º trim. 2016	38404	22717	35024
3º trim. 2016	38025	23006	34503
4º trim. 2016	37813	24353	35202
1º trim. 2017	37115	26558	34871
2º trim. 2017	37149	26330	35849
3º trim. 2017	37147	26754	36672
4º trim. 2017	37203	26453	37111
1º trim. 2018	36864	27787	36501
2º trim. 2018	36859	27734	36772
3º trim. 2018	37048	27446	37720
4º trim. 2018	37121	27131	38042
1º trim. 2019	37047	28624	37394
2º trim. 2019	37466	28665	38412
3º trim. 2019	37286	27820	38776
4º trim. 2019	37854	26522	38756

Fonte: Elaborada pelo autor (2023) baseada em IBGE (2020).

<sup>38</sup> Tanto a PNAD Contínua quanto o CAGED demonstram que o saldo de postos de emprego com CTPS assinada foram pequenos.

Tabela 18 - Pessoas ocupadas de 14 anos ou mais de idade por contribuição para previdência em qualquer trabalho

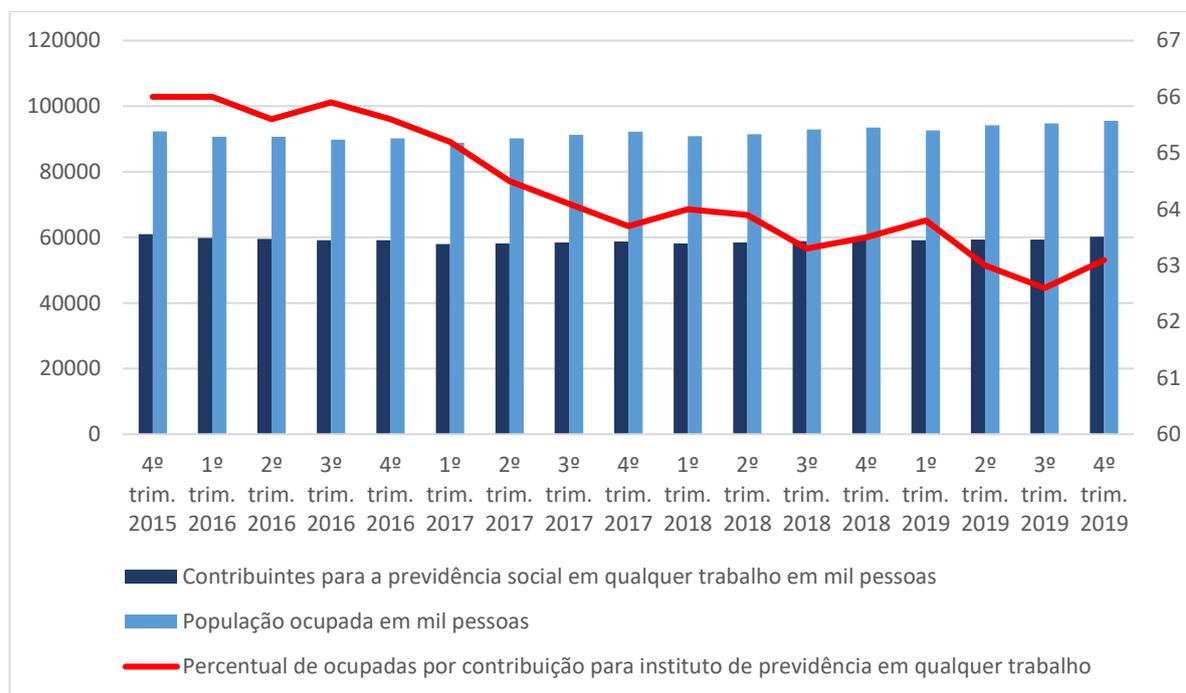
<b>Trimestre</b>	<b>Percentual de ocupadas por contribuição para instituto de previdência em qualquer trabalho</b>	<b>Contribuintes para a previdência social em qualquer trabalho em mil pessoas</b>	<b>População ocupada em mil pessoas</b>
4º trim. 2015	66	60966	92366
1º trim. 2016	66	59827	90708
2º trim. 2016	65,6	59517	90673
3º trim. 2016	65,9	59180	89821
4º trim. 2016	65,6	59140	90174
1º trim. 2017	65,2	57952	88846
2º trim. 2017	64,5	58146	90193
3º trim. 2017	64,1	58476	91268
4º trim. 2017	63,7	58772	92228
1º trim. 2018	64	58165	90879
2º trim. 2018	63,9	58438	91462
3º trim. 2018	63,3	58855	92930
4º trim. 2018	63,5	59364	93534
1º trim. 2019	63,8	59109	92621
2º trim. 2019	63	59343	94159
3º trim. 2019	62,6	59327	94737
4º trim. 2019	63,1	60230	95515

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios Contínua (PNAD-C). Elaboração própria

Manzano (2021) expõe que a taxa significativa de desemprego, crescimento notório da informalidade e aumento da subutilização da força de trabalho, denota que a implementação do novo marco de regulamentação trabalhista não parece ter gerado nenhum impacto positivo perceptível no mercado de trabalho brasileiro.

Outro aspecto que se coloca como relevante no debate sobre o indicador da informalidade, tendo reflexos e implicações diretas é a previdência social do país. A Tabela 19 demonstra que apenas 2 de cada 3 pessoas ocupadas no Brasil realizou contribuição previdenciária no período do estudo. O Gráfico 18 sugere que entre o 4º trimestre de 2015 ao 4º trimestre de 2019, o percentual de pessoas ocupadas que contribuem para a previdência social diminuiu de 66% para 63,9%.

Gráfico 18 - Pessoas ocupadas de 14 anos ou mais de idade por contribuição para previdência em qualquer trabalho



Fonte: Elaborada pelo autor (2023) baseada em IBGE (2020).

Observando os dados a partir do início de vigência da reforma trabalhista, depreende-se que o percentual da população ocupada que contribui para o regime de previdência social no país diminuiu de 63,7% para 63,1%.

Tendo em vista os dados fornecidos pela PNAD Continua no Gráfico 18 e em um cenário de envelhecimento da população no país, Krein e Oliveira (2019) sugerem que o sistema de seguridade social do país, o qual um dos tripés é a previdência social, pode ser comprometido a longo prazo se trilhar tal conjectura no que tange ao número de contribuintes.

Em 2019, o Regime Geral da Previdência Social (RGPS), que engloba os trabalhadores da iniciativa privada, apresentou um déficit de R\$ 213,1 bilhões. No mesmo período, o Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), destinado aos servidores civis da União, registrou um déficit de R\$ 53,1 bilhões, o que representou um aumento de 9,5% em relação ao resultado de 2018. Além disso, os pagamentos a inativos e pensionistas militares da União resultaram em um déficit de R\$ 40,9 bilhões, indicando um acréscimo de 2,6% em relação ao déficit de 2018 (TCU, 2019).

O TCU (2020) apurou que no ano de 2019 as contribuições dos segurados representaram 81,6% das despesas no regime de previdência dos trabalhadores

urbanos, 6,1% no regime de aposentadoria rural, 38,4% no regime previdenciário dos servidores federais civis e 6% no sistema de inatividade e pensão dos militares da União. Portanto, constata-se que as contribuições efetuadas por trabalhadores e empregadores não são suficientes para cobrir integralmente os custos relativos ao pagamento de aposentadorias e pensões, o que pode ser intensificado com a expansão da informalidade no país (TCU, 2019).

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No âmbito das diversas dimensões passíveis de escrutínio que circundam as transformações advindas da reforma trabalhista, concernentes às relações de laborais e ao cenário do mercado de trabalho, o problema de investigação desta dissertação foi delimitado em examinar se a flexibilização das normas trabalhistas efetivada pela reforma laboral de 2017 deteve a capacidade de engendrar impactos positivos nos indicadores do mercado de trabalho.

Com este enfoque, o objetivo geral da pesquisa consistiu analisar o comportamento do mercado de trabalho brasileiro no biênio que precede a reforma trabalhista (2015 e 2016), bem como no subsequente à sua implementação (2018 e 2019), mediante o exame dos dados trimestrais da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua).

Assim, discutiu-se as relações de trabalho sob o prisma da flexibilização e da desregulamentação, além das principais alterações precipitadas pela Lei nº 13.467/2017, abordando-as em eixos estruturais. Foram realizadas investigações a respeito das configurações do mercado de trabalho brasileiro em um contexto pré e pós-reforma, utilizando para tanto a coleta, a análise e a confrontação dos dados trimestrais relativos aos índices de desocupação, subutilização, ocupação e informalidade e outros, conforme disponibilizados pela PNAD Contínua. Foram aferidas as taxas médias dos indicadores do mercado antes e depois da reforma, empregando a linguagem de programação R como instrumento analítico para a interpretação e exposição dos resultados obtidos.

Os resultados sugerem que a flexibilização promovida pela reforma não se traduziu em benefícios tangíveis para o mercado de trabalho ou para os trabalhadores em nenhum dos indicadores estudados.

No que concerne à desocupação, observou-se aumento expressivo da taxa média até o início de 2017, seguido de uma fase de estabilização elevada a partir de 2018, ocorrendo poucas variações. Contrariando as projeções dos legisladores, os resultados estatísticos sugerem que a taxa média de desocupação passou de 11,56% no período pré-reforma para 12,14% no pós-reforma.

O indicador relativo à subutilização da mão de obra apresentou resultado preocupante. A taxa média de subutilizados que compreende não apenas os desocupados, mas também os subutilizados por insuficiência de horas trabalhadas e

os trabalhadores potencialmente ativos, passou de 21,24% no período pré-reforma para 24,21%, conforme apontado pelos testes estatísticos, demonstrando a persistência de um cenário de subaproveitamento da força de trabalho no Brasil.

Nos termos dos resultados estatísticos, a taxa média de ocupação formal também apresentou resultado negativo no mercado de trabalho no interregno analisado, passando de 51,66% para 49,96 no período pós-reforma, sugerindo a incapacidade da reforma em promover a criação de postos de empregos formais.

Por fim, a taxa média de informalidade apresentou aumento considerável no período pós-reforma. Esse crescimento sugere que, em vez de incentivar a formalização, a reforma pode ter contribuído para a adoção de formas de trabalho mais precárias e menos protegidas legalmente. A expansão da informalidade, evidenciada nos dados, reflete uma tendência à precarização do trabalho, contradizendo as promessas de melhoria nas condições laborais e na geração de empregos.

Pode-se aferir pelos resultados da pesquisa que a implementação de reformas institucionais, por si só, como no caso brasileiro, não foi suficiente para promover a expansão do emprego e diminuir a informalidade da mão de obra.

A percepção que emerge dos resultados do estudo é de que, embora a flexibilização das relações de trabalho proposta pela reforma visasse a dinamização do mercado, o que se observou foi uma tendência à precarização laboral sem a compensação da criação de postos de empregos formais e redução da informalidade. Contrariando as promessas de seus proponentes, a reforma não se mostrou suficiente para impulsionar o mercado de trabalho na direção desejada. Ao contrário, com a regulamentação e flexibilização de modalidades atípicas de contratação, tais como o contrato de trabalho intermitente, o autônomo exclusivo, a contratação do trabalhador enquanto pessoa jurídica, a terceirização de atividade-fim e o trabalho em tempo parcial, sugerem a mera substituição de relações de trabalho anteriormente revestidas de proteção legal por posições laborais de caráter precário.

Ao analisar as implicações e limitações inerentes à pesquisa sobre a reforma trabalhista brasileira de 2017, ressalta-se a importância de considerar tanto a escolha da base de dados, o período delimitado e a metodologia de análise estatística. A aplicação de modelos matemáticos, embora proveitosa para identificar correlações estatísticas entre variáveis, não estabelece necessariamente uma relação causal direta (KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRAS, 2019).

Tal assertiva é especialmente relevante no contexto da reforma, caracterizado pela complexidade e pela multiplicidade de variáveis que potencialmente influenciam o comportamento do mercado de trabalho. Conforme apontam Krein, Oliveira e Filgueiras (2019), os efeitos das reformas não são imediatos e nem lineares, o que demanda uma análise cuidadosa sobre como uma reforma no arcabouço legislativo trabalhista pode provocar efeitos diversos no mercado de trabalho.

Manzano (2021) expõe que questão metodológica de importância primordial a ser enfatizada refere-se à inexistência de instrumentos técnicos com a exata precisão que possam elucidar, de maneira isolada e desprovida de outras influências, os impactos diretos da reforma trabalhista nos indicadores do mercado de trabalho brasileiro. Dessa forma, torna-se imperioso compreender que as inferências delineadas neste estudo se configuram como aproximações viáveis, respaldadas por fontes estatísticas e metodologias de pesquisa disponíveis.

É imperativo considerar a inserção deste estudo em um contexto mais amplo. Fatores como o PIB, crises econômicas internacionais ou mesmo mudanças no comportamento do consumidor, podem desempenhar papéis determinantes nos indicadores estudados e devem ser investigados com rigor.

A PNAD Contínua é uma pesquisa importantíssima para o país e possui base de dados fascinante, proporcionando aos pesquisadores infinitas possibilidades. Estudos futuros podem expandir a investigação para compreender os efeitos da reforma e suas repercussões, incluindo a análise por região do país, gênero, idade ou escolaridade, além de examinar os indicadores no período relativo à covid-19, com o objetivo de proporcionar uma compreensão mais abrangente e robusta sobre as dinâmicas do mercado de trabalho no contexto da reforma trabalhista.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Mariana Eugenio *et al.* Comparando bases de dados: o caso do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) e da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua). **Mercado de trabalho**, [s. l.], n. 65, p. 57-70, out. 2018.

ALVES, Giovanni Antonio Pinto; PACCOLA, Marco Antonio Bestetti. Neodesenvolvimentismo, neoliberalismo e a correlação de forças nos governos Lula e Dilma. **Plural: Revista de Ciências Sociais**, [s. l.], v. 25, n. 2, p. 269-281, 2018.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2015.

ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

BALTAR, P. E. A.; KREIN, J. D.; PRONI, M. W. **O que mudou no mundo do trabalho no Brasil dos anos 1990 aos 2010?**. Campinas: IE/UNICAMP, 2018.

BARROS, Emílio Augusto Coelho; MAZUCHELI, Josmar. Um estudo sobre o tamanho e poder dos testes t-Student e Wilcoxon. **Acta Scientiarum. Technology**, [s. l.], v. 27, n. 1, p. 23-32, 2005.

BIAVASCHI, M. B.; COELHO, E. D.; DROPPA, A.; PERNÍAS, T. R. O impacto de algumas reformas trabalhistas na regulação e nas instituições públicas do trabalho em diálogo comparado. *In*: KREIN, J. D.; GIMENEZ, D. M.; SANTOS, A. L. (org.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, p. 209-242, 2018.

BIANCHETTI, L.; CATTANI, A. D. Análise prospectiva: possibilidades da consciência antecipadora. *In*: CATTANI, A. D. (org.). **Trabalho: horizonte 2021**. Porto Alegre: Escritos, 2014. p. 112-145.

BIHR, A. **Da grande noite à alternativa**: o movimento operário europeu em crise. São Paulo: Boitempo, 1998.

BRITO, Elohá Cabreira; CONCEIÇÃO, Octávio Augusto Camargo. O mito da garantia do crescimento a partir de reformas institucionais: a reforma trabalhista brasileira contemporânea (2016-2019), 2023. **Economia Ensaios**, Uberlândia, v. 38, n. 2, p. 1-25, 2023. Disponível em: [file:///C:/Users/user/Downloads/1+O+mito+da+garantia+do+crescimento+a+partir+de+reformas+institucionais...+04.07\\_corrigeo.pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/1+O+mito+da+garantia+do+crescimento+a+partir+de+reformas+institucionais...+04.07_corrigeo.pdf). Acesso em: 16 nov. 2023.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 01 maio 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: 16 nov. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil, 1988**. Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 18 jun. 2023.

BRASIL. Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. Altera a consolidação das leis do trabalho (CLT). **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 set. 2017. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=13467&ano=2017&ato=91eUTTU5EeZpWTaca>. Acesso em: 16 nov. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação direta de inconstitucionalidade nº 5.794**. Direito constitucional e trabalhista. Reforma trabalhista. Facultatividade da contribuição sindical. Constitucionalidade. Inexigência de lei complementar. Desnecessidade de lei específica. Inexistência de ofensa à isonomia tributária (art. 150, II, da CRFB). Compulsoriedade da contribuição sindical não prevista na constituição (artigos 8º, IV, e 149 da CRFB). Não violação à autonomia das organizações sindicais (art. 8º, I, da CRFB). Inocorrência de retrocesso social ou atentado aos direitos dos trabalhadores (Artigos 1º, III E IV, 5º, XXXV, LV e LXXIV, 6º e 7º da CRFB). Correção da proliferação excessiva de sindicatos no Brasil. Reforma que visa ao fortalecimento da atuação sindical. Proteção às liberdades de associação, sindicalização e de expressão (Artigos 5º, incisos IV E XVII, e 8º, caput, da CRFB). Garantia da liberdade de expressão (art. 5º, IV, da CRFB). Ações diretas de inconstitucionalidade julgadas improcedentes. Ação declaratória de constitucionalidade julgada procedente. Relator Ministro Edson Fachin. Redator do Acórdão: Ministro Luiz Fux. Requerentes: Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transporte Aquaviário e Aéreo, na Pesca e nos Portos – CONTTMAF. Brasília, DF, 29 jun. 2018. Disponível: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15339959032&ext=.pdf>. Acesso em: 11 set. 2023.

CACCIAMALI, Maria Cristina; TATEI, Fabio. Mercado de trabalho: da euforia do ciclo expansivo e de inclusão social à frustração da recessão econômica. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 30, p. 103-121, 2016.

CAMPOS, André Gambier. **A atual reforma trabalhista**: possibilidades, problemas e contradições. Rio de Janeiro: IPEA, 2017. (Texto para Discussão, 2350).

CARDOSO JR, José Celso. Crise e desregulação do trabalho no Brasil. **Tempo Social**, [s. l.], v. 13, p. 31-59, 2001.

CARVALHO, Augusto Xavier de. A reforma trabalhista e o mito da geração de empregos. **Carta Social**, [s. l.], p. 12, 2018.

CARVALHO, Cristina Oliveira de. **Da concessão à flexibilização de direitos**: perspectiva histórica da legislação trabalhista no Brasil. 2019. 169 f. Dissertação (Mestrado em Gestão Pública e Sociedade) – Universidade Federal de Alfenas, Varginha, MG, 2019.

CATELAN, Davi Winder; CUNHA, Marina Silva da. Realocação setorial da ocupação e seus efeitos sobre o crescimento da informalidade no Brasil no período 2015-2018. **Revista de Economia Contemporânea**, [s. l.], v. 27, p. 1-25, 2023.

COELHO, Giovanna Cristina Calabresi; SCRAMIM, Gustavo Rodrigo Meyer. Reforma trabalhista: precarização do trabalho feminino. **CSONline-Revista Eletrônica de Ciências Sociais**, [s. l.], n. 23, 2017.

COSTA, Sérgio. Desprovincializando a sociologia: a contribuição pós-colonial. **Revista brasileira de ciências sociais**, [s. l.], v. 21, p. 117-134, 2006.

COTANDA, C. H. Enfoques sistêmicos sobre as relações de trabalho. *In*: HORN, C. H.; COTANDA, F. C. (org.). **Relações de trabalho no mundo contemporâneo: ensaios multidisciplinares**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, p. 25-56, 2011.

CUNHA, Alexandre dos Santos *et al.* **Acesso à justiça do trabalho**: antes e depois da reforma trabalhista. Rio de Janeiro: IPEA, 2022. (Texto para Discussão, 2769).

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. Neoliberalismo e subjetivação capitalista. **Revista Olho da História**, [s. l.], v. 22, p. 74-89, 2016.

DEDECCA, Cláudio Salvadori. Tempo, trabalho e gênero. **Reconfiguração das relações de gênero no trabalho**, [s. l.], p. 21-52, 2004.

DEDECCA, Cláudio Salvadori. Notas sobre a evolução do mercado de trabalho no Brasil. **Brazilian Journal of Political Economy**, [s. l.], v. 25, p. 113-130, 2005.

DEDECCA, Claudio Salvadori. O desemprego e seu diagnóstico hoje no Brasil. **Brazilian Journal of Political Economy**, v. 18, p. 99-120, 2022.

DELGADO, G. N.; AMORIM, M. C. R. **A economia política do novo desenvolvimentismo e do social-liberalismo**. São Paulo: Quartier Latin, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DRUCK, Graça; DUTRA, Renata; SILVA, Selma Cristina. A contrarreforma neoliberal e a terceirização: a precarização como regra. **Caderno CRH**, [s. l.], v. 32, p. 289-306, 2019.

DUARTE, Vinicius Franco. **O direito material do trabalho e a reforma trabalhista: estudo analítico da Lei nº 13.467/17 – positivação de institutos já consagrados**. 2019. 167 f. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2019.

DUCA, Fernando. Desempenho recente do mercado de trabalho no Brasil: uma avaliação da profundidade da crise econômica. **Revista Ciências do Trabalho**, [s. l.], n. 7, p. 37-49, 2017.

DURKHEIM, Émile. **Da Divisão do Trabalho Social**. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

ELY, Regis Augusto; UHR, Daniel de Abreu Pereira; UHR, Júlia Gallego Ziero. O impacto do programa microempreendedor individual no mercado de trabalho brasileiro. **Economic Analysis of Law Review**, [s. l.], v. 10, n. 2, p. 210-224, 2019.

FERNANDES, Marília Costa Barbosa. **O acesso à justiça do trabalhador diante das mudanças introduzidas pela reforma trabalhista a partir de 2017**. 2019. 142 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2019.

FERREIRA, Priscila Cristina. **Flexibilização da jornada de trabalho a partir da Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017**. 2020. 117 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2020.

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

FILGUEIRAS, Vitor Araújo *et al.* **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, p. 155-179, 2019.

FRIEDMAN, Milton. **Capitalismo e liberdade**. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2023.

FRIEDMANN, Georges. O objetivo da sociologia do trabalho. *In*: FRIEDMANN, Georges; NAVILLE, Pierre. **Tratado de sociologia do trabalho**. São Paulo: Cultrix, 1973. p. 19-45. v.1.

FURTADO, Celso. **O mito do desenvolvimento econômico**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1974.

GALVÃO, Andréia *et al.* Reforma trabalhista: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo. **Caderno Crh**, [s. l.], v. 32, p. 253-270, 2019.

GALVÃO, A. Reforma Trabalhista: efeitos e perspectivas para os sindicatos. *In*: KREIN, J. D.; VERAS, R. O.; FILGUEIRAS, V. A. (org.). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidades**. Campinas, SP, Curt Nimuendajú, 2019. p. 98-136.

GERALDO, Livia dos Reis. **Uma abordagem macroeconômica do governo Lula 2003 a 2010**. 2019. 43 f. Monografia (Graduação em Ciências Econômicas) - Universidade Federal de Ouro Preto, Ouro Preto, 2019.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1995.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia científica**, v. 3, 1991.

GONÇALVES, Cynthia Aparecida; FERREIRA, Marco Aurélio Marques; TEIXEIRA, Karla Maria Damiano. **Gênero e mercado de trabalho em São Paulo: uma análise a partir dos dados da PNAD 2011**. Viçosa: Locus, 2016.

GOUVEIA, Bruno Paiva *et al.* **A tutela jurisdicional coletiva pós reforma trabalhista: ação coletiva e acesso à justiça.** São Paulo: Lumen Juris, 2022.

HARVEY, David. **A brief history of neoliberalism.** Oxford: Oxford University Press, 2005.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural.** 17 ed. São Paulo: Loyola, 2008.

HOBBSAWM, Eric. **Era dos extremos: o breve século XX.** São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua.** Rio de Janeiro, RJ: IBGE, 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua.** Rio de Janeiro, RJ: IBGE, 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua.** Rio de Janeiro, RJ: IBGE, 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua.** Rio de Janeiro, RJ: IBGE, 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua.** Rio de Janeiro, RJ: IBGE, 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua.** Rio de Janeiro, RJ: IBGE, 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua.** Rio de Janeiro, RJ: IBGE, 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua.** Rio de Janeiro, RJ: IBGE, 2021.

Disponível em:

<https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/bibliotecacatalogo?view=detalhes&id=2101992e>. Acesso em: 05 mar. 2023.

KREIN, José Dari; SANTOS, Anselmo Luis dos; NUNES, Bartira Tardelli. **Trabalho no governo Lula: avanços e contradições.** São Paulo: Unicamp, 2012. (Texto para discussão, 201).

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo social**, São Paulo, v. 30, p. 77-104, 2018.

KREIN, José Dari; COLOMBI, Ana Paula Fregnani. A reforma trabalhista em foco: desconstrução da proteção social em tempos de neoliberalismo autoritário. **Educação & Sociedade**, São Paulo, v. 40, 2019.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. São Paulo: Unicamp, 2019.

LAVAL, C. Bolsonaro e o momento hiperautoritário do neoliberalismo. **Blog da Boitempo**, São Paulo, 29 out. 2018. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2018/10/29/o-momento-hiperautoritario-do-neoliberalismo/>. Acesso em: 21 jan. 2023.

LEOTTI, Vanessa Bielefeldt; COSTER, Rodrigo; RIBOLDI, João. Normalidade de variáveis: métodos de verificação e comparação de alguns testes não-paramétricos por simulação. **Revista HCPA**, Porto Alegre, v. 32, n. 2, p. 227-234, 2012.

LIMA, Diana Vaz de; WILBERT, Marcelo Driemeyer; SILVA, Andressa Virginia Vieira. Impacto da Reforma Trabalhista na Informalidade e nas Contas Previdenciárias do Brasil. **RTPS-Revista Trabalho, Política e Sociedade**, [s. l.], v. 6, n. 10, p. 291-316, 2021.

MANZANO, Marcelo Prado Ferrari. Impactos econômicos da reforma trabalhista. *In*: KREIN José Dari *et al.* (org.). **O trabalho pós reforma trabalhista (2017)**. São Paulo: Cesit - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021.

MARTINS FILHO, Ives Granda. Reformas para o bem comum. **Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília**, [s. l.], n. 16, 2019. p. 91-97.

MEDEIROS, Benizete Ramos de *et al.* **80 anos da CLT: reflexões e críticas**. São Paulo: LTr Editora, 2023.

MELLO, Guilherme; ROSSI, Pedro. **Do industrialismo à austeridade: a política macro dos governos Dilma**. São Paulo: UNICAMP, 2017. (Texto para discussão, 309).

MIRANDA, Gleyce Kelly de; COELHO JÚNIOR, Álvaro Furtado; GOMES, Sônia Maria Fonseca Pereira Oliveira. Reforma trabalhista no Brasil: Lei 13.467/2017. **Gestão e Desenvolvimento em Revista**, [s. l.], v. 8, n. 2, p. 109-132, jul./dez. 2021.

NATAL, Jorge. Reforma trabalhista e dinamização econômica no Reforma trabalhista e dinamização econômica no Brasil: a crítica de uma abordagem teórica socialmente perversa e economicamente danosa. **Intervozes: trabalho, saúde, cultura**, Petrópolis, v. 3, n. 1, p. 44-63, 2018.

PAES, Ângela Tavares. Por dentro da estatística. **Einstein: Educ. Contin. Saúde**, [s. l.], v. 6, p. 107-108, 2008.

PAIXÃO, Cristiano. Acesso à justiça como garantia constitucional: inconstitucionalidade da reforma trabalhista. *In*: BRASIL. Ministério Público do

Trabalho. **Em defesa da Constituição**: primeiras impressões do MPT sobre a “reforma trabalhista”. Brasília: Gráfica Movimento, 2018. p. 163-177.

PARTIDO DO MOVIMENTO DEMOCRÁTICO BRASILEIRO. **Uma ponte para o futuro**. Brasília: Fundação Ulysses Guimarães, 2015.

PASSOS, Saionara da Silva; LUPATINI, Márcio. A contrarreforma trabalhista e a precarização das relações de trabalho no Brasil. **Revista Katálysis**, [s. l.], v. 23, p. 132-142, 2020.

PASTORE, José. **A prevalência do negociado sobre o legislado- I**. 2000. Disponível em: [http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt\\_125.htm](http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_125.htm) Acesso em: 10 jan. 2023.

PELEJA, João Pedro Inácio. **O poder político no Distrito Federal**: a trajetória de Joaquim Roriz. 2022. 199 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Universidade de Brasília, Brasília, 2022.

PEREIRA, João Márcio Mendes. O Banco Mundial e a construção política dos programas de ajustamento estrutural nos anos 1980. **Revista Brasileira de História**, [s. l.], v. 33, p. 359-381, 2013.

PIRES, Marília Freitas de Campos. O materialismo histórico-dialético e a educação. **Interface-Comunicação, Saúde, Educação**, [s. l.], v. 1, p. 83-94, 1997.

POCHMANN, Marcio. Brasil: segunda grande transformação no trabalho?. **Estudos Avançados**, [s. l.], v. 28, p. 23-38, 2014.

POCHMANN, Marcio. Tendências estruturais do mundo do trabalho no Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, [s. l.], v. 25, n. 1, p. 89-99, jan. 2020.

RIBEIRO, Cássio Garcia; LOURAL, Marcelo Sartorio; AMARAL, Marisa Silva. Neoliberalismo reloaded: contrarreformas para barrar o social-liberalismo estatal dos governos PT. *In*: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA POLÍTICA, 25., 2020, [s. l.]. **Anais [...]**. [S. l.: s. n.], 2020.

SÁ, Daniel Gomes de *et al.* **Neoliberalismo e privatização na era FHC (1995-2002)**. Rio de Janeiro: EPSJV, 2008.

SCHEIFER, Camila Escorsin. **A reforma trabalhista e a (des) construção do Direito do Trabalho no Brasil**: uma análise da conjuntura da aprovação da Lei 13.467/2017. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas) - Universidade Estadual de Ponta Grossa, PR, 2019.

SARTIM, Maria Madalena do Nascimento. **A Reforma trabalhista e sindical do Brasil no contexto de contra-reformas neoliberais**: flexibilização de direitos ou (des) ajuste social?. 2008. 239 f. Tese (Doutorado em Serviço Social) – Pontifícia Universidade Católica, Rio de Janeiro, 2008.

SASTRE, Cristiane Fraga da Silveira. **Flexibilização e reforma trabalhista: histórias de vida de trabalhadores da enfermagem**. 2019. 105 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2019.

SILVA, Antonio Donizetti da. **Reforma trabalhista no Brasil: análise crítica e possíveis impactos**. 2019. 82 f. Dissertação (Mestrado em Gestão de Organizações e Sistemas Públicos) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2019.

SILVA, Edna Lucia da; MENEZES, Estera Muszkat. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 4. ed. Florianópolis: UFSC, 2005. v. 123.

SILVA, Janiel Barbosa da; QUEIROZ, Silvana Nunes de. Comportamento do mercado de trabalho brasileiro: antes e pós-reforma trabalhista. *In: Encontro Nacional sobre Migrações*, 12., 2021, [s. l.]. **Anais [...]**. [S. l.]: ABEP, 2022. p. 1-23.

SILVA, Pedro Luis do Nascimento; PESSOA, Djalma Galvão Carneiro; LILA, Maurício Franca. Análise estatística de dados da PNAD: incorporando a estrutura do plano amostral. **Ciência & Saúde Coletiva**, [s. l.], v. 7, p. 659-670, 2002.

Silva, Yasmin La Manna Marques da. **Do neoliberalismo ao neodesenvolvimentismo: a trajetória brasileira nas últimas duas décadas**. 2015. 116 f. Dissertação (Mestrado em Economia) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2015.

SINGER, André; ARAUJO, Cicero; BELINELLI, Leonardo. **Estado e democracia: uma introdução ao estudo da política**. São Paulo: Schwarcz-Companhia das Letras, 2021.

SOUZA, Danyelle Mestre *et al.* Informalidade no Brasil: aspectos socioeconômicos dos trabalhadores informais sob a ótica regional. **Revista INTERFACE-UFRN/CCSA**, [s. l.], v. 16, n. 1, p. 142-165, 2019.

SOUZA, Danyelle Mestre de *et al.* Caracterização histórica do mercado de trabalho no Brasil: da consolidação à reforma trabalhista. **RDE-Revista de Desenvolvimento Econômico**, [s. l.], v. 2, n. 49, p. 109-132, 2021.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. O acesso à justiça sob a mira da reforma trabalhista: ou como garantir o acesso à justiça diante da reforma trabalhista. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região**, Belo Horizonte, p. 289-332, nov. 2017.

SOUZA, Danyelle Mestre *et al.* Informalidade no mercado de trabalho: abordagens conceituais e evolução histórica. **Pesquisa & Debate**, [s. l.], v. 32, n. 1 (57), 2020.

SOUZA, Fernanda Donata de. **A representatividade sindical e a questão da prevalência do negociado sobre o legislado**. 2021. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2021.

TARTUCE, Gisela Lobo Baptista Pereira. **O que há de novo no debate da 'qualificação do trabalho'?**: reflexões sobre o conceito com base nas obras de Georges Friedmann e Pierre Naville. 2002. 221 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, 2002, p. 53-80.

TEIXEIRA, M. O. Os efeitos econômicos da Reforma Trabalhista. In: KREIN, J. D.; VERAS, R. O.; FILGUEIRAS, V. A. (org.). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidades**. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019.

TEIXEIRA, M. O. *et al.* (org.). **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. Campinas, SP: UNICAMP/IE/CESIT, 2017. Disponível em: <http://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/Reformatrabalhistaf.pdf>. Acesso em: 26 mar. 2023.

TRINDADE, R. Reforma trabalhista: 10 (novos) princípios do Direito Empresarial do Trabalho. **AMATRA IV**. 2017. Disponível em: <http://www.amatra4.org.br/79-uncategorised/1249-reforma-trabalhista-10-novos-principios-do-direito-empresarial-do-trabalho>. Acesso em: 29 jan. 2023.

TROVÃO, C. J. B. M.; ARAÚJO, J. B. de. Transformações no mercado de trabalho e a experiência brasileira pós reforma trabalhista de 2017. **Research, Society and Development**, [s. l.], v. 7, n. 12, p. 1-24, e15712639, 2018.

TROVÃO, Cassiano José Bezerra Marques; ARAÚJO, Juliana Bacelar 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**, [s. l.], v. 2, 2020.

TROVÃO, Cassiano José Bezerra Marques; SILVA JÚNIOR, Antonio Hermes Marques da. **Por dentro da PNAD contínua**: uma introdução ao tratamento de dados usando R. Natal: EDUFRN, 2022.

VALLADARES NETO, José *et al.* Boxplot: um recurso gráfico para a análise e interpretação de dados quantitativos. **Revista Odontológica do Brasil Central**, [s. l.], v. 26, n. 76, 2017.

VERGARA, Sylvia Constant; PECCI, Alketa. Escolhas metodológicas em estudos organizacionais. **Organizações & Sociedade**, [s. l.], v. 10, p. 13-26, 2003.