

RBESTRevista Brasileira de
Economia Social e do Trabalho**BJSLE**Brazilian Journal of
Social and Labour Economics<https://doi.org/10.20396/rbest.v2i..13304>

ARTIGO

**Reformas trabalhistas, flexibilização e novas formas de contratação:
impactos sobre o mercado de trabalho no Brasil até 2019***Cassiano José Bezerra Marques Trovão***Juliana Bacelar de Araújo*****Resumo**

No período 2017-2019, foram adotadas medidas para flexibilizar a regulação das relações de trabalho no Brasil. Essa flexibilização provocou mudanças significativas no mercado de trabalho, especialmente quanto à sua organização e à sua dinâmica. O presente artigo analisa os impactos da Reforma Trabalhista de 2017, da edição da MP n. 881 (que institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica) e da MP n. 905 (Contrato de Trabalho Verde e Amarelo) sobre a evolução do mercado de trabalho nacional. Para tanto, são explorados os dados disponíveis no CAGED e na PNAD Contínua. A Reforma Trabalhista implementada não se mostrou capaz de proporcionar uma recuperação do mercado de trabalho, a despeito do discurso de modernização da CLT, que a apresentava como condição indispensável para que a economia voltasse a gerar empregos. A nova rodada de flexibilização da legislação trabalhista caminhou na mesma direção, isto é, não contribuiu para reduzir o desemprego nem a informalidade. Em conclusão, defende-se que a solução para os problemas do emprego e da renda passa pela reativação da atividade econômica associada a mecanismos de regulação que protejam (e não retirem) os direitos dos trabalhadores.

Palavras-chave: Mercado de trabalho; Reforma trabalhista; Flexibilização; Brasil.

JEL: E20, E29, J01, J21.

* Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), Brasil.

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-0292-5651>

E-mail: c_trovaio@yahoo.com.br

** Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), Brasil.

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-0523-4231>

E-mail: julianabacelararaujo@gmail.com



Labour reforms, flexibility and new forms of hiring: impacts on the labour market in Brazil until 2019

Abstract

In the 2017-2019 period, measures were taken to relax the regulation of labour relations in Brazil. This flexibility caused significant changes in the labour market, especially regarding its organisation and dynamics. This article analyses the impacts of the 2017 Labor Reform, of MP n. 881 (establishing the Declaration on the Rights of Economic Freedom) and MP n. 905 (Green and Yellow Employment Contract) on the evolution of the national labour market. For that, the data available in CAGED and PNAD Continuous are explored. The implemented Labour Reform was not capable of providing recovery of the labour market, despite the modernisation discourse of the CLT, which presented it as an indispensable condition for the economy to generate jobs again. The new round of flexibilisation of labour legislation went in the same direction, that is, it did not contribute to reducing unemployment or informality. In conclusion, it is argued that the solution to the problems of employment and income is to reactivate economic activity associated with regulatory mechanisms that protect (and do not remove) workers' rights.

Keywords: Labour market; Labour reform; Flexibilisation; Brazil.

Reformas laborales, flexibilización y nuevas formas de contratación: impactos sobre el mercado de trabajo en Brasil hasta el 2019

Resumen

En el período 2017-2019, se tomaron medidas para flexibilizar la regulación de las relaciones laborales en Brasil. Esta flexibilidad provocó cambios significativos en el mercado laboral, especialmente en su organización y dinámica. Este artículo analiza los impactos de la Reforma Laboral del 2017, de la edición del MP n. 881 (que establece la Declaración de derechos de libertad económica) y MP n. 905 (Contrato de Trabajo Verde y Amarillo) sobre la evolución del mercado de trabajo de Brasil. Para esto, se exploran los datos disponibles en la CAGED (Registro General de Empleados y Desempleados) y la PNAD continua (Encuesta Nacional por Muestra de Hogares). La Reforma Laboral implementada no permitió brindar una recuperación del mercado laboral, a pesar del discurso modernizador de la CLT (Consolidación de las Leyes del Trabajo), que la presentaba como condición indispensable para que la economía volviera a generar empleos. La nueva ronda de flexibilización de la legislación laboral fue en la misma dirección, es decir, no contribuyó a reducir el desempleo o la informalidad. En conclusión, se argumenta que la solución a los problemas de empleo e ingresos para por la reactivación de la actividad económica, asociada a los mecanismos regulatorios que protegen (y no sustraen) los derechos de los trabajadores

Palabras clave: Mercado de trabajo; Reforma laboral; Flexibilización; Brasil.

Réformes du travail, flexibilité et nouvelles formes d'embauche: impacts sur le marché du travail au Brésil jusqu'en 2019

Résumé

Au cours de la période 2017-2019, des mesures ont été prises pour assouplir la réglementation des relations de travail au Brésil. Cette action a entraîné des changements significatifs sur le marché du travail, notamment en ce qui concerne son organisation et sa dynamique. Cet article analyse les impacts de la réforme du travail de 2017, à partir de l'édition de la Mesure Provisoire – M.P. nombre 881 (établissant la Déclaration sur les droits de la liberté économique) et M.P. n. 905 (Contrat de travail vert et jaune) sur l'évolution du marché du travail national. Pour cela, les données disponibles dans les bases CAGED et PNAD Continuous sont explorées. La réforme du travail mise en œuvre n'a pas garanti une reprise du marché du travail, malgré le discours de modernisation de la CLT, qui la présentait comme une condition indispensable pour que l'économie génère à nouveau des emplois. La nouvelle série de changements dans la législation du travail est allée dans le même sens, c'est-à-dire qu'elle n'a pas contribué à réduire le chômage ou l'informalité. En résumé, il est souligné que la solution aux problèmes d'emploi et de revenu est de réactiver l'activité économique associée à des mécanismes de réglementation qui protègent (et ne retirent pas) les droits des travailleurs.

Mots clés: Marché du travail; Réforme du travail; Flexibilisation; Brésil.

Introdução

Após a primeira década do século XXI, anos em que se observou uma retomada da atividade econômica com geração de emprego e renda, queda do desemprego e redução de algumas desigualdades, o Brasil passou a conhecer, especialmente após 2011, uma redução do seu ritmo de crescimento, que culminou em um cenário perverso de depressão (queda acumulada de mais de 7% do PIB em 2015 e 2016) e de lenta recuperação pós-2017.

A crise econômica refletiu-se no mercado de trabalho provocando uma rápida reversão da tendência de queda das taxas de desemprego. Milhões de empregos foram destruídos o que faz com que o país se encontre muito distante dos níveis de emprego pré-crise. É nesse contexto que voltaram a ganhar força teses que tratam a rigidez do mercado de trabalho, provocada pela Consolidação das Leis do Trabalho, como responsável pela impossibilidade de retomada da geração de emprego no país. O argumento das rigidezes do mercado de trabalho está baseado na ideia de que haveria a necessidade de uma “modernização” da Consolidação das Leis do Trabalho, para que o país voltasse a gerar novos postos de trabalho e, com isso, reformas trabalhistas mostravam-se imprescindíveis.

O presente artigo aborda, à luz da experiência brasileira recente, esse movimento em direção à flexibilização, terceirização e precarização das relações de trabalho. São explorados os principais temas de que tratam a Reforma Trabalhista implementada em 2017, a Medida Provisória n. 881/2019 e o Projeto de Lei de Conversão n. 17/2019, aprovado na Comissão Mista em julho de 2019. O objetivo central do artigo é elucidar alguns dos principais impactos que esse movimento tem produzido para o fluxo de criação de empregos no Brasil. Essa avaliação permite que se identifiquem algumas das principais dificuldades de recuperação do mercado de trabalho no Brasil, sejam elas associadas aos problemas estruturais e históricos, ou a esse movimento de flexibilização da legislação trabalhista.

3

1. A desregulamentação como fator de desestruturação do mercado de trabalho

Os problemas que o país enfrenta em seu mercado de trabalho têm suas raízes no processo de formação histórica desse mercado (Dedecca, 2005). Suas marcas históricas condicionam as relações entre dinâmica econômica, decisões políticas em direção a uma maior flexibilização e geração de emprego no país.

A promoção de uma política (orientada e financiada pelo Estado) para estimular a vinda de migrantes europeus em detrimento da mobilização e incorporação interna da mão de obra negra livre contribuiu para a formação e a constituição de um mercado de trabalho caracterizado pela recorrência de um excedente de força de trabalho. A regulação pública do mercado de trabalho iniciou-se em 1926 com a Emenda n. 29 à Constituição de 1891 (Barbosa,

2003), que permitiu ao Congresso Nacional legislar sobre o trabalho. Na década de 1930, tal legislação passou a ser vista como mediadora dos conflitos de classes e da questão social, em um cenário socioeconômico desfavorável provocado pela crise econômica de 1929.

Entre 1940 e 1980, a estruturação do mercado de trabalho nacional foi marcada pela urbanização e pela industrialização, sob um modelo político de regulação que reproduziu um mercado de trabalho caracterizado por uma baixa efetividade da proteção social. No início dos anos 1940 foi estabelecida uma regulação do mercado e das relações de trabalho a partir da instituição do salário mínimo e da legislação para a regulação das relações de trabalho, no âmbito da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Essa legislação possibilitou a organização sindical, ainda que sob a tutela do Estado. Destinadas a alguns segmentos do mercado de trabalho não agrícola, em um contexto em que a maioria da força de trabalho estava ligada a atividades agropecuárias, as leis trabalhistas corroboraram uma baixa efetividade da proteção social provocando restrições ao desenvolvimento das relações de trabalho.

Não se constituíram mecanismos garantidores das conquistas trabalhistas, nem se consolidaram a regulação efetiva das relações de trabalho e sua difusão a todos os contratos de trabalho. O Estado brasileiro, autoritariamente, contribuiu para esse quadro ao bloquear a ação sindical, impedindo o estabelecimento de uma forma autônoma de negociação coletiva que favorecesse a difusão de direitos. O autoritarismo dos governos militares e a repressão sindical impediram a efetivação de uma regulação social, o que produziu um cenário desfavorável à classe trabalhadora, agravado pela excessiva disponibilidade de força de trabalho, e dificultou uma organização sindical mais forte que garantisse melhores salários ao longo do processo de industrialização.

A Constituição Federal de 1988, produto de um período de redemocratização do país, elevou o patamar dos direitos trabalhistas e ratificou o papel da CLT, entendida como um ordenamento legal de amparo e garantia de direitos aos trabalhadores, que se baseia nos seguintes princípios: proteção para assegurar igualdade substantiva e a cidadania de forma a favorecer os trabalhadores; dignidade da pessoa humana e valor social do trabalho; isonomia, que recai sobre a constatação 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 no salário em função de sexo, idade, cor ou estado civil, deficiência física ou tipo de trabalho (manual ou intelectual); e irredutibilidade de salários (Biavaschi, 2018, pp. 69-70).

Contudo, no início dos anos 1990, o cenário modificou-se novamente. A altíssima inflação, a intensa instabilidade macroeconômica e o baixo dinamismo da atividade produtiva provocaram uma profunda desorganização do parque produtivo nacional. Somadas a isso, a

vulnerabilidade externa e a elevação das taxas de juros comprometeram a capacidade de financiamento do Estado. Segundo Cardoso Jr. (2001), o desajustamento patrimonial do setor público e a crise da dívida externa nos anos 1980 já haviam desmontado o projeto nacional-desenvolvimentista. Então, a adoção de políticas econômicas e sociais de cunho neoliberal comprometeu os avanços introduzidos na Constituição Federal.

Em 1994, iniciou-se o processo de desregulação das relações de trabalho no Brasil, que contribuiu para a desestruturação do mercado de trabalho, levando à reafirmação de características estruturais como: 1) segmentos ocupacionais desestruturados (emprego sem carteira assinada, pequenos empregadores sem registro no CNPJ, trabalhadores por conta própria e trabalho não remunerado); 2) “precarização ou perda de qualidade dos postos de trabalho (desassalariamento formal, perda de direitos sociais, trabalhistas e previdenciários, jornadas de trabalho mais longas, remuneração oscilante no tempo, múltiplas fontes de rendimentos, etc.)”; 3) perversa distribuição funcional e pessoal da renda impulsionada pela estagnação das remunerações do trabalho; e 4) elevado nível de desocupação (Cardoso Jr., 2001, p. 33).

A estratégia de desregulamentação do mercado de trabalho materializou-se em alterações na legislação trabalhista e social, definidas na CLT e na Constituição de 1988. É importante frisar que a forma pela qual foi conduzida tal desregulamentação no país – por meio de medidas provisórias, emendas constitucionais, portarias e decretos, todos objetos de menor resistência política – pode ser entendida como uma estratégia deliberada do governo federal, em aliança com alguns grupos sociais influentes (em especial, grandes empresários e parte do sindicalismo de resultados) (Cardoso Jr., 2001; Cardoso Jr., 2002).

Na esteira de um processo mais geral de redirecionamento do Estado brasileiro, nos anos 1990, essa desregulamentação promoveu: 1) alterações nas condições de contratação e demissão da força de trabalho; 2) mudanças nas condições que regulam a jornada oficial de trabalho;¹ 3) medidas no sentido de flexibilizar a estabilidade no serviço público, possibilitando, inclusive, a demissão de servidor público por excesso de despesa; 4) alterações nas condições de remuneração da força de trabalho como, por exemplo, o incentivo à negociação direta entre empregados e empregadores e a instituição da Participação nos Lucros e Resultados (PLR); 5) transformações nas condições de proteção e assistência à força de trabalho como o relaxamento da fiscalização do trabalho; 6) uma reforma sindical e da Justiça do Trabalho alterando, por exemplo, a lei de greve, que passou a culpar os sindicatos pelas mobilizações, estabelecendo pesadas multas.²

¹ Ver Baltar e Proni (1995) e Cardoso Jr. (2001).

² Para mais detalhes sobre o conjunto de medidas, ver Cardoso Jr. (2001).

Nos anos 2000, houve um movimento contraditório para a proteção e regulação do trabalho, com avanços e retrocessos. Constata-se que não houve reforma trabalhista ou sindical, porém, algumas mudanças foram percebidas na direção do prosseguimento da agenda de flexibilização, iniciada nos anos de 1990, com alguns recuos no âmbito da normatização do Estado e da negociação coletiva. Apesar de se observarem avanços como a elevação do poder de compra dos trabalhadores e a ampliação da agenda de luta pela igualdade de gênero, no âmbito da ação coletiva, “continuaram se consolidando os programas de remuneração variável (PLR), a terceirização e a flexibilidade e intensificação da jornada de trabalho” (Krein, 2018, p. 83).

No âmbito do Estado, tal movimento contraditório também pode ser visto porque, apesar de algumas medidas terem ampliado a proteção social e direitos (como as introduzidas pela política de valorização real do salário mínimo e a regulamentação do trabalho doméstico), outras medidas reforçaram o movimento de flexibilização e redução da proteção social (como a reforma da previdência no setor público e as restrições de acesso ao seguro desemprego).³

Portanto, a transformação das relações de trabalho nas últimas décadas no Brasil foi marcada pelo avanço da flexibilização da legislação, entendida como funcional para que as empresas pudessem contornar entraves à acumulação de capital. “É uma estratégia de largo alcance”, que traz resultados positivos como a redução do absenteísmo, do hábito de chegar tarde, das horas extras e da rotatividade, e que permite às empresas se apropriarem dos ganhos de produtividade ou de intensificação do trabalho (Dal Rosso, 2017, p. 27).

A flexibilidade laboral é parte fundante dos princípios que sustentam o discurso neoliberal, conforme argumenta Dal Rosso (2017, p. 15):

Se a política neoliberal conduziu o mundo capitalista à crise financeira econômica social sem precedentes, aumentando as disparidades, então é plausível admitir que há relação entre as políticas de flexibilização de horários e desigualdades no curso do desenvolvimento do capitalismo. Ou seja, a flexibilidade não é um componente intrinsecamente a favor dos trabalhadores.

O processo descrito até aqui aponta para um movimento de flexibilização e desregulação no Brasil que, associado ao baixo grau de proteção social, permitiu a reprodução de um mercado de trabalho pouco institucionalizado, com a presença marcante de contratos de trabalho estabelecidos na informalidade. O elevado desemprego, impulsionado pelo excesso de oferta de mão de obra, somou-se à informalidade para marcar um quadro de elevada desigualdade de renda.

³ Para um aprofundamento dos avanços e recuos desse período, ver Krein e Biavaschi (2015).

As soluções que emergem em momentos de enfraquecimento do poder de barganha da classe trabalhadora – em especial nas crises –, baseadas em princípios liberais/conservadores, têm forte influência do poder político exercido pela classe empresarial nas decisões tomadas pela classe política na busca por maior desregulação e flexibilização no mundo do trabalho. O problema é que tais soluções acabam por reduzir direitos dos trabalhadores e ampliar a vulnerabilidade nas relações de trabalho, o que tende a reforçar o desequilíbrio imanente na disputa de forças da relação capital-trabalho.

No Brasil, a desregulação e desproteção do trabalho, ao se somarem a medidas no campo macroeconômico que buscam reduzir o papel do Estado no campo regulatório e enquanto agente ativo no processo de expansão da demanda agregada da economia, sob o discurso de descontrole fiscal, têm se mostrado incapazes de garantir a criação de postos de trabalho e, em grande medida, a expansão de empregos protegidos pela CLT ou de melhor perfil de remuneração.⁴

Nesses termos, propostas liberais/conservadoras para a solução de crises, como a que impactou a economia brasileira no período após 2015, recaem sobre os ombros mais fragilizados na relação capital-trabalho. As medidas que foram implementadas, como é o caso da Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017 – e daquelas levadas a cabo ao longo dos anos 1990 e 2000 (Krein, 2007, 2013) –, tiveram impactos negativos para os trabalhadores e não contribuíram para melhorar a estrutura socioeconômica, nem para corrigir distorções no mercado de trabalho, historicamente caracterizado por elevado grau de informalidade, alto nível de desemprego, baixa proteção social oriunda de um restringido Estado de bem-estar social, baixo nível de renda e elevado nível de desigualdade.⁵

Na Tabela 1, nota-se que a flexibilização das relações de trabalho não impediu a elevação do desemprego, a estagnação do rendimento médio e o aumento da informalidade nos anos 1990, muito menos trouxe melhoria significativa na distribuição de renda. Por sua vez, a expansão econômica no período 2004-2013, apesar de ter proporcionado redução do desemprego, aumento do rendimento médio e melhora da distribuição de renda, foi insuficiente para alterar estruturalmente a realidade de um mercado de trabalho marcado por elevado grau de heterogeneidade e elevada concentração de renda.

⁴ Dosi *et al.* (2017) mostram, para diversas experiências internacionais, que mais flexibilidade em termos de variações nos salários monetários e de mobilidade do trabalho tende a induzir falhas sistemáticas de coordenação no mercado de trabalho, aumento da volatilidade macroeconômica, desemprego elevado e crises mais frequentes.

⁵ Essas reformas ganharam impulso após a crise econômica e financeira internacional de 2008. A partir de um estudo para 111 países (desenvolvidos e em desenvolvimento), Adascalitei e Morano (2015) apontam que as medidas de flexibilização da regulamentação trabalhista, levadas a cabo em um contexto de altas taxas de desemprego e baixos níveis de crescimento do PIB, diminuíram as taxas de ocupação em países desenvolvidos e em desenvolvimento no curto prazo.

Tabela 1. Indicadores socioeconômicos para o Brasil de 1992 a 2014.

Data	Grau de informalidade ¹ (%)	Taxa de desemprego (%)	Rendimento médio real (R\$)	Apropriação da renda pelo 1% mais rico (%)	Apropriação da renda pelos 50% mais pobres (%)	Coefficiente de Gini
1992	56,4	7,2	527,51	13,2	13,1	0,583
1993	57,2	6,8	555,82	15,1	12,3	0,604
1994						
1995	57,8	6,7	689,31	13,8	12,3	0,601
1996	57,8	7,6	702,81	13,5	12,1	0,602
1997	58,0	8,5	702,06	13,8	12,1	0,602
1998	58,8	9,7	709,38	13,9	12,3	0,600
1999	59,6	10,4	669,78	13,2	12,7	0,594
2000						
2001	58,1	10,1	680,05	13,9	12,6	0,596
2002	58,2	9,9	680,01	13,4	13,0	0,589
2003	57,4	10,5	640,41	13,1	13,2	0,583
2004	56,6	9,7	654,65	13,0	13,8	0,572
2005	55,5	10,2	693,97	13,0	14,1	0,570
2006	54,7	9,2	758,52	12,8	14,5	0,563
2007	53,3	8,9	778,59	12,5	14,7	0,556
2008	51,5	7,8	816,60	12,1	15,3	0,546
2009	50,9	9,1	838,56	12,1	15,5	0,543
2010						
2011	47,5	7,3	891,36	11,8	16,1	0,531
2012	47,0	6,7	962,10	12,6	16,4	0,530
2013	46,4	7,1	1.047,95	11,7	16,4	0,527
2014	47,3	7,5	1.152,24	11,3	17,0	0,518

Fonte: IBGE. PNAD. Elaboração: Ipeadata/Dimac.

Nota: (1) Grau de informalidade = (empregados sem carteira + trabalhadores por conta própria) / (trabalhadores protegidos + empregados sem carteira + trabalhadores por conta própria).

Como será visto mais à frente, a recessão econômica de 2015-2016 e a lenta recuperação após 2017 tornariam essa insuficiência ainda mais evidente, revertendo boa parte do que havia sido conquistado na primeira década do século XXI.

Portanto, é em um contexto de fragilidade econômica que a Reforma Trabalhista é imposta aos trabalhadores, incluindo outras medidas que a reforçam: ainda em 2017, a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica; em 2019, o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo. Ambos carregam inúmeras alterações em diversos dispositivos da CLT.

Sob a justificativa de modernização das leis trabalhistas e de ampliação da liberdade econômica, esse conjunto de alterações promete a criação de milhões de empregos e é visto por seus defensores como solução para a fragilizada economia brasileira. No entanto, os impactos certos dessas reformas são alterações negativas e substanciais no arcabouço legal de amparo ao trabalhador, pois alteram um de seus mais importantes pilares, o princípio da proteção, afetando de forma negativa as relações de trabalho.

2. Reforma Trabalhista de 2017, Declaração de Direitos de Liberdade Econômica e o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo: impactos sobre a CLT

Os principais temas de que trata a Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017) são:

- 1) Acordos coletivos: o negociado prevalece sobre o legislado mesmo que menos benéfico para o trabalhador. Eles versam sobre temas como jornada de trabalho (podendo alcançar até 12 horas), plano de carreira, licença maternidade.
- 2) Jornada parcial: pode ser de até 30 horas semanais (antes apenas 25 horas) sem hora extra, ou de até 26 horas semanais com acréscimo de até seis horas extras.
- 3) Férias: podem ser parceladas em até três vezes (não inferior a cinco dias com uma delas sendo obrigatoriamente maior do que 14 dias).
- 4) Grávidas e lactantes: podem trabalhar agora em locais insalubres, sendo afastadas somente a pedido médico.
- 5) Contribuição sindical: passa a não ser mais obrigatória.
- 6) Autônomos: as empresas podem contratar autônomos, ainda que se verifique uma relação de exclusividade, sem significar vínculo empregatício.
- 7) Trabalho em domicílio: não há controle de jornada, sendo a remuneração feita por tarefa.
- 8) Trabalho intermitente: contratos em que o trabalho não é contínuo passam a ser permitidos, sendo que a convocação do empregado pelo empregador deve ocorrer com três dias de antecedência e sua remuneração é feita por hora não inferior ao valor-hora referente ao salário mínimo.
- 9) Almoço: o tempo de almoço (antes de uma hora) passa a ser objeto de negociação entre empregador e empregado.
- 10) Ações na Justiça: se o trabalhador perder ações na Justiça do Trabalho, deverá arcar com custas processuais e honorários do advogado do empregador.

Tais alterações somam-se: 1) à Lei n. 13.429 de 31 de março de 2017 (lei da terceirização), que permite ao empregador a terceirização sob o regime de contratos de trabalho temporários de qualquer atividade da empresa, incluindo sua atividade-fim, antes proibida; 2) à Emenda Constitucional n. 95 de 15 de dezembro de 2016, que impede o crescimento real, por 20 anos, dos gastos primários com saúde, educação, pessoal, previdência, dentre outros;⁶ 3) à Lei n. 13.874, de 20 de setembro 2019 (Conversão da Medida

⁶ Apesar de não se mostrar uma medida que altera ou flexibiliza as relações de trabalho, a EC 95 impacta sobremaneira a capacidade de o Estado brasileiro atuar no sentido de promover a ampliação da demanda agregada da economia em momentos de crise, elemento central para a recuperação do mercado de trabalho.

Provisória n. 881/2019) que institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica; e à Medida Provisória n. 905, de 11 de novembro de 2019, que institui o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo (uma nova roupagem para a MP da Liberdade Econômica, transformada pelo Congresso Nacional durante sua tramitação em 2019).

No que tange à MP n. 881/2019, transformada na Lei n. 13.874 de 20 de setembro de 2019, convém mencionar que, em sua concepção, pretendia modificar diversos artigos da CLT. No processo de discussão, até ser levada para votação e se transformar em lei, a MP passou por grandes alterações, em parte decorrentes das objeções levantadas pela luta da classe trabalhadora, que via nessa medida um ataque direto aos seus direitos. Inicialmente, a MP previa as seguintes alterações na CLT:⁷

- 1) Art. 67 – Anteriormente à redação da CLT, assegurava a todo empregado um descanso semanal de vinte e quatro horas consecutivas que deveria coincidir com o domingo, salvo algum motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço. A redação da MP n. 881 afirmava que esse descanso semanal deveria ocorrer “preferencialmente aos domingos”. Revogava, também, o parágrafo único que estipulava a obrigação de se criar uma escala de revezamento, mensalmente organizada e constando em quadro sujeito à fiscalização.
- 2) Art. 68 – Anteriormente, o trabalho aos domingos estava “sempre subordinado à permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho”. Esse artigo passaria a vigorar com a seguinte redação: “Fica autorizado o trabalho aos domingos e feriados.”
- 3) Art. 70 – Anteriormente: “Salvo o disposto nos artigos 68 e 69, é vedado o trabalho em dias feriados nacionais e feriados religiosos, nos termos da legislação própria.” A redação da MP n. 881 estipulava: “O trabalho aos domingos e nos feriados será remunerado em dobro, salvo se o empregador determinar outro dia de folga compensatória.” Essa alteração poderia permitir a banalização do trabalho aos domingos, especialmente quando o descanso é substituído por remuneração extra (se essa existir, pois poderia ser substituída por outro dia de folga como forma de compensação), o que poderia levar a uma situação de excesso de trabalho podendo levar a uma ampliação do risco laboral e das doenças ocupacionais, além de acidentes de trabalho oriundos da falta de descanso. Cabe destacar que o descanso aos domingos foi pensado para garantir à vida comunitária e à sociabilidade moderna o convívio entre pais e filhos, o lazer e a participação em atividades sociais ou religiosas.
- 4) Art. 74 – Nesse caso, a MP n. 881 alteraria o terceiro parágrafo, passando esse a dispor: “Fica permitida a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou

⁷ Os itens abordados na sequência foram extraídos de Congresso Nacional (2019, maio 5).

acordo coletivo de trabalho.” Nesse caso, os empregados não bateriam ponto todos os dias, apenas registrando entradas e saídas diferentes das contratadas. Esse acordo individual poderia dar origem a um grande conjunto de fraudes e fazer com que trabalhadores fossem coagidos a não registrar as horas excedidas. Esse registro de ponto por exceção significa, de certa forma, o fim do controle da jornada pela dificuldade de fiscalização desse quesito e de auferir o valor efetivo devido aos trabalhadores por conta das jornadas de trabalho ampliadas.

As mudanças nos artigos 2º, 163, 386, 444, 627, 635 e 636 e seus dispositivos foram excluídas da versão aprovada na Comissão Mista do Congresso pela Câmara de Deputados e que foi encaminhada ao Senado Federal para ser votada.⁸

Quando convertida na Lei n. 13.874 de setembro de 2019, a MP n. 881 já não alterava mais, da mesma forma, os artigos 67, 68 e 70 da CLT. No entanto, preservou o dispositivo que instituía o registro de ponto de exceção, fato que pode trazer problemas associados a fraudes, a coação de trabalhadores para não registrar horas de trabalho excedidas, ao controle da jornada pela dificuldade de fiscalização e à subestimação do valor efetivo devido aos trabalhadores pelas jornadas de trabalho ampliadas.

O fato de a Câmara ter excluído da MP n. 881 alterações significativas em diversos artigos da CLT, pela pressão popular da classe trabalhadora, não impediu que o governo editasse, dois meses depois, a MP n. 905, que passou a definir o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo.⁹

Com esse contrato, previsto pela MP n. 905 e suas mais de duzentas modificações, o governo simplesmente reeditou as mesmas alterações da CLT, propostas na MP n. 881, mas, derrubadas no Congresso. De forma sintética, essa manobra modificou mais uma vez:

- 1) O art. 67, que retoma o seguinte texto: “É assegurado a todo empregado um repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferencialmente aos domingos.”
- 2) O art. 68, impondo a redação: “Fica autorizado o trabalho aos domingos e aos feriados. (...) - § 1º O repouso semanal remunerado deverá coincidir com o domingo, no mínimo, uma vez no período máximo de quatro semanas para os setores de comércio e serviços e, no mínimo, uma vez no período máximo de sete semanas para o setor industrial.”
- 3) O art. 70 manteve a permissão: “O trabalho aos domingos e aos feriados será remunerado em dobro, exceto se o empregador determinar outro dia de folga

⁸ Projeto de Lei de Conversão n. 21, de 2019 (Proveniente da Medida Provisória n. 881, de 2019).

⁹ Medida Provisória n. 905, de 11 de novembro de 2019.

compensatória.” Foi adicionado o Parágrafo Único: “A folga compensatória para o trabalho aos domingos corresponderá ao repouso semanal remunerado.”

Ademais, a MP n. 905 propunha:

- 1) Revogar o art. 386 que estabelecia o seguinte: “Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical.”
- 2) Alterar novamente o art. 627, referente às possibilidades de aplicar dupla visita e não multar em casos de infrações trabalhistas não consideradas graves de forma discricionária pelo Ministério da Economia.
- 3) Retomar as alterações feitas no art. 635, instituindo que: “A análise de recursos em segunda e última instância administrativa poderá valer-se de conselho recursal paritário, tripartite (...),” o que implica a possibilidade de empregadores e trabalhadores terem poder de anular autuações.
- 4) Alterar da mesma forma apresentada anteriormente pela MP n. 881 o art. 636 que versa sobre a imposição de multas decorrentes de infrações à legislação trabalhista.

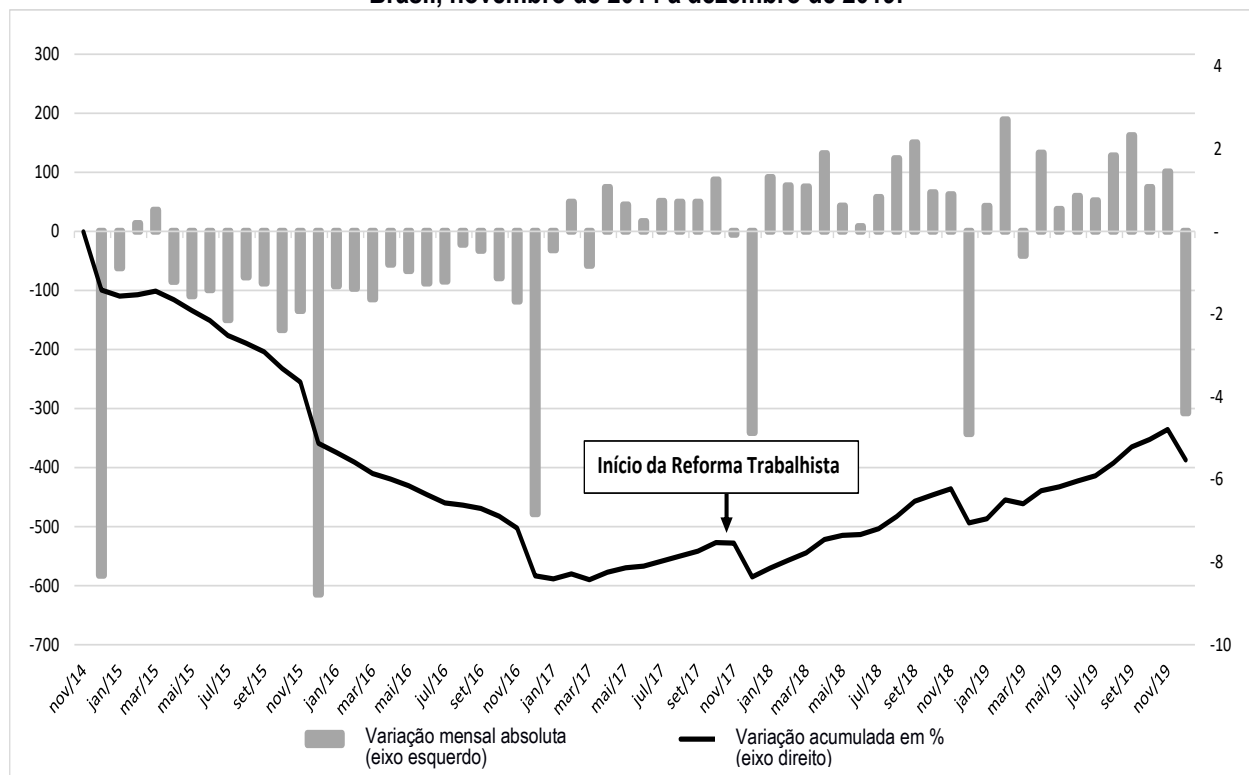
Como apontado, a flexibilização da legislação trabalhista é um processo de muitas décadas e tem se dado – não apenas no Brasil, mas em nível mundial – sob a justificativa de que a rigidez do mercado de trabalho seria a causa da impossibilidade de se criar mais empregos. Esse discurso reforça o projeto econômico de poder que beneficia o lado do capital na relação capital-trabalho, levando vulnerabilidade e precarização para a classe trabalhadora.

Ainda que se possa argumentar que não houve tempo suficiente para que a Reforma Trabalhista de 2017 trouxesse resultados mais expressivos ou que essa não foi extensa o suficiente para flexibilizar os contratos de trabalho (exigindo novas rodadas de flexibilização como as MPs n. 881 e n. 905), o que se pretende expor é que os resultados em termos de transformação, dinamização e modernização legal na direção da criação de postos de trabalho e da recuperação da atividade econômica deixam claro que: 1) as mudanças na legislação não foram capazes de cumprir a função advogada por seus proponentes: gerar empregos formais em volume capaz de absorver a PEA; 2) não ampliaram a participação dos contratos formais na composição da ocupação no país; 3) pelo contrário, mostraram-se favoráveis à expansão da informalidade e da precarização dos contratos de trabalho; e 4) contribuíram muito pouco para a queda do desemprego, que se manteve resistente em patamares significativamente elevados.

3. Impactos da Reforma Trabalhista sobre o estoque e os fluxos de contratações no mercado de trabalho brasileiro

Os dados dos fluxos de contratações de trabalhadores com carteira de trabalho assinada no Brasil pós-Reforma indicam que a recuperação da atividade econômica sob o ponto de vista do mercado de trabalho não é uma realidade. Em termos de estoque, o ápice do valor atingido para contratos de trabalho regidos pela CLT deu-se em novembro de 2014, segundo os dados do CAGED, da pasta do Trabalho do Ministério da Economia. A partir desse ponto, o mercado de trabalho formal no Brasil passou a apresentar uma tendência de destruição de postos de trabalho que se estendeu até janeiro de 2017.

Gráfico 1. Evolução e variação do fluxo (mil pessoas) e do estoque (%) do emprego celetista. Brasil, novembro de 2014 a dezembro de 2019.



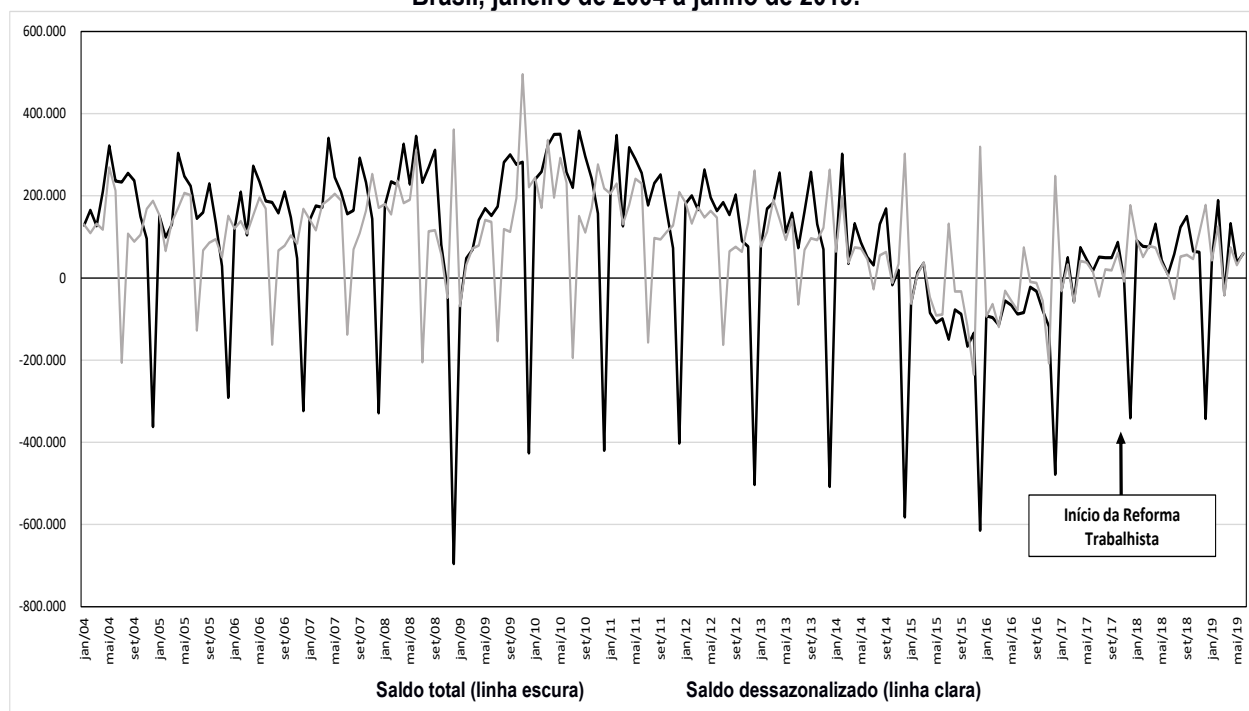
Fonte: Ministério do Trabalho – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED). Elaboração própria.

Anunciado como o ano do “fim” da crise, 2017 marcou o início de uma recuperação muito lenta do emprego formal. De fevereiro a novembro desse ano, o saldo acumulado indicou a criação de 359,7 mil postos de trabalho. Isso pareceria um bom resultado se não fossem feitas as seguintes comparações: 1) de dezembro de 2014 a janeiro de 2017, a economia brasileira destruiu mais de 3,4 milhões de empregos com carteira de trabalho

assinada; e 2) apenas em dezembro de 2017 foram demitidos mais de 340 mil trabalhadores, o que contribuiu para que o ano de 2017 terminasse com um salto negativo de mais de 11 mil postos de trabalho fechados. Deve-se destacar que, de forma geral, dezembro é um mês em que há grande número de demissões devido à paralisação de diversas atividades produtivas. No entanto, o que deve ficar claro é que a recuperação que, à primeira vista, pareceria uma retomada econômica não se mostrou concreta (Gráfico 1).

O ano de 2018 contribuiu para uma ligeira recuperação do emprego celetista, a partir da criação de aproximadamente 530 mil postos de trabalho. Em 2019, esse número foi da ordem de 628 mil. Um olhar desatento tenderia a enxergar que o mercado de trabalho recuperou seu dinamismo. No entanto, a realidade demonstra que o país está há mais de 2,2 milhões de postos de trabalho de distância de seu ápice em novembro de 2014. Nesse ritmo, a recuperação completa de todos os postos destruídos pela recessão viria apenas em 2023.

Gráfico 2. Saldo de contratações com carteira de trabalho (mil pessoas) com ajuste sazonal. Brasil, janeiro de 2004 a junho de 2019.



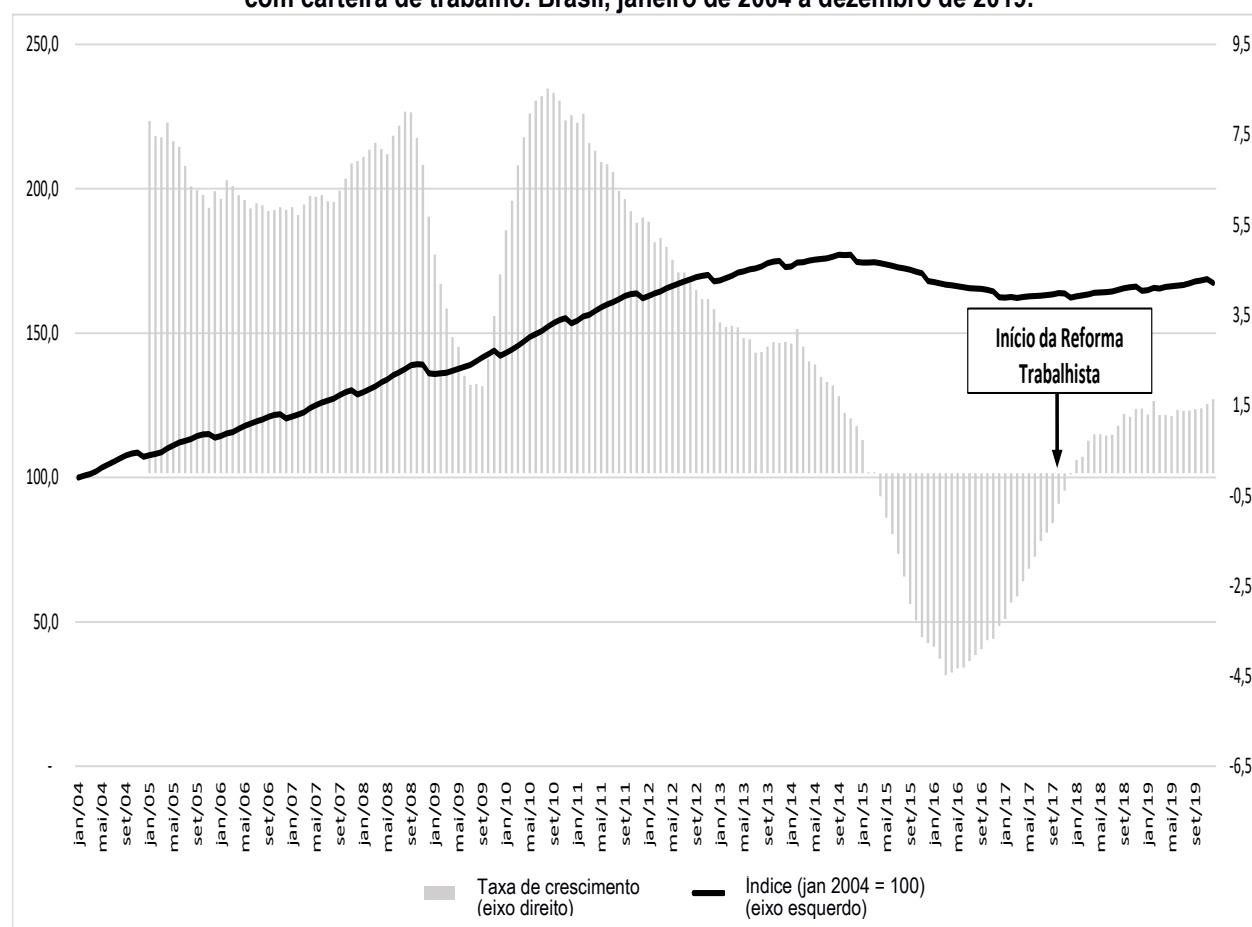
Fonte: Ministério do Trabalho – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED). Elaboração própria.

A análise da série mensal dessazonalizada (linha cinza no Gráfico 2) para o saldo de contratações, desde 2004, permite que se observe um comportamento diferenciado nos períodos pós-recessão e pós-Reforma Trabalhista, comparados aos anos de elevação do nível de emprego com carteira assinada (pré-crise). Após 2017, o dinamismo do mercado de

trabalho diminuiu consideravelmente, o que pode ser observado pela redução da amplitude de contratações e demissões no âmbito do mercado de trabalho.

Do ponto de vista do estoque de trabalhadores (Gráfico 3), podem ser feitas duas observações: 1) o mercado de trabalho do país está muito distante (mais de 2,2 milhões de empregos) de seu melhor momento em novembro de 2014; 2) a severidade da recessão implicou uma nova realidade do ponto de vista da capacidade de criação de empregos e do dinamismo no mercado de trabalho (taxas de crescimento sensivelmente mais baixas que o período anterior a 2014), o que reforça o observado no Gráfico 2.

Gráfico 3. Evolução e taxa de crescimento do estoque (mês contra mesmo mês do ano anterior) de empregos com carteira de trabalho. Brasil, janeiro de 2004 a dezembro de 2019.



Ainda que em ritmo mais lento, o país ampliou suas vagas de trabalho com carteira de trabalho assinada. No entanto, esse aumento do emprego formal tem mascarado um fenômeno relevante que demonstra, não apenas os aspectos perversos da flexibilização das leis trabalhistas, mas, também, aqueles que reforçam características estruturais do mercado de trabalho nacional, a saber: 1) a elevada informalidade; 2) a subutilização da força de

trabalho, o que inclui um elevado número de trabalhadores desalentados; e 3) a manutenção da taxa de desocupação em níveis substancialmente elevados.

Box 1. Subutilização da força de trabalho

Esse é um conceito que o IBGE passou a incorporar nas pesquisas domiciliares de periodicidade mensal e trimestral da PNAD Contínua para monitorar o mercado de trabalho de forma complementar às informações usuais básicas de desocupação. São identificados três componentes mutuamente excludentes que permitem a caracterização da subutilização da força de trabalho: 1) os subocupados por insuficiência de horas trabalhadas; 2) os desocupados; e 3) a força de trabalho potencial. Os dois primeiros integram a força de trabalho (IBGE, 2016).

As pessoas subocupadas por insuficiência de horas trabalhadas são aquelas que, na semana de referência, tinham 14 anos ou mais de idade, trabalhavam habitualmente menos de 40 horas em todos os seus trabalhos, desejariam trabalhar mais horas que as habituais e estavam disponíveis para trabalhar mais horas no período de 30 dias (IBGE, 2016).

Os desocupados são as pessoas com 14 anos ou mais de idade que, na semana de referência, estavam sem trabalho que gerasse qualquer rendimento para o domicílio, que tomaram alguma providência efetiva para conseguir trabalho no período de referência de 30 dias e estavam disponíveis para assumir um posto de trabalho na mesma semana. Os desocupados também podem ser os desocupados que não tomaram providência efetiva para conseguir trabalho no período de referência de 30 dias porque já haviam conseguido trabalho com início em até 3 meses (IBGE, 2016).

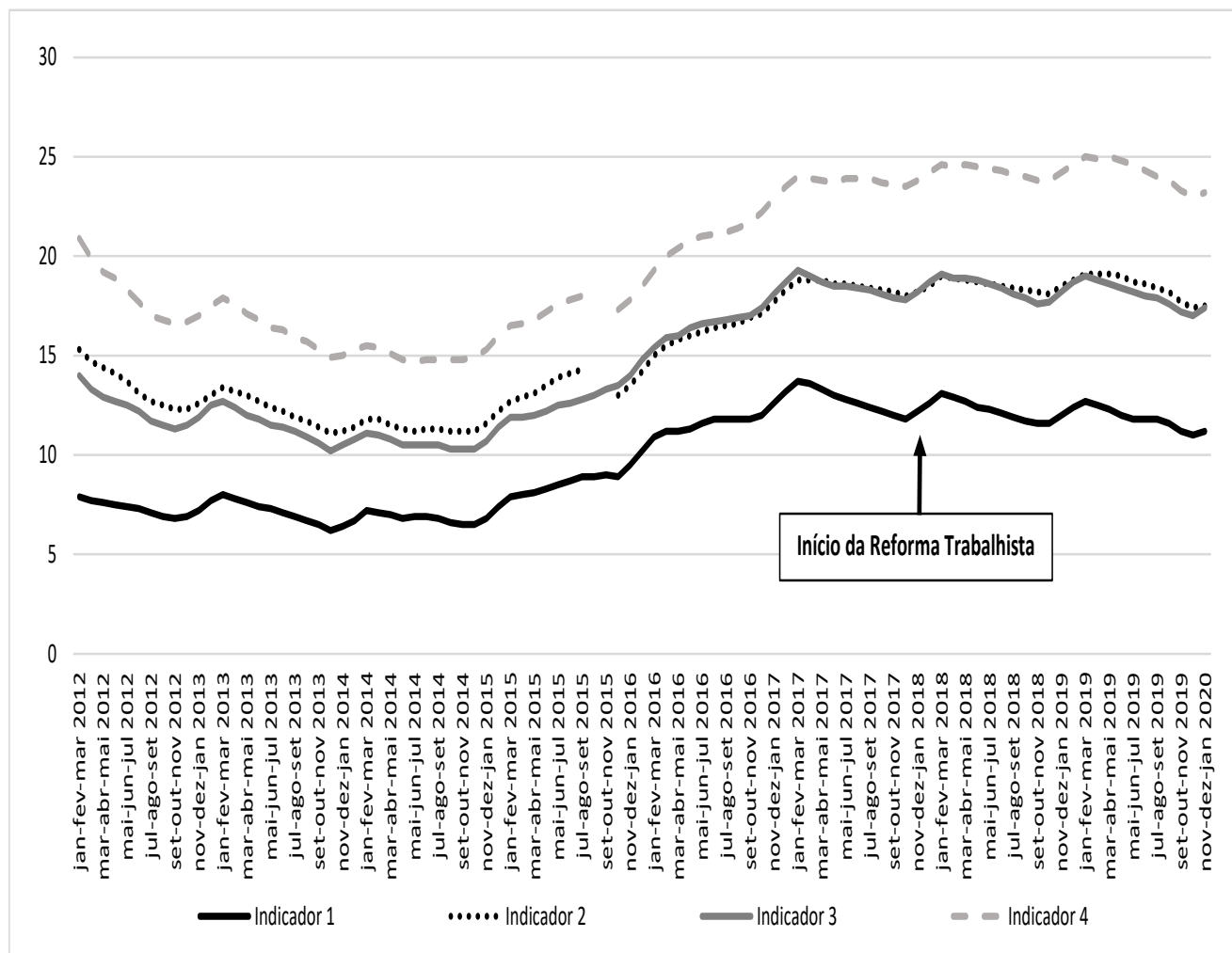
Por fim, a força de trabalho potencial é definida como as pessoas de 14 anos ou mais de idade que não estavam ocupadas nem desocupadas na semana de referência, mas que: 1) realizaram busca efetiva por trabalho, mas não se encontravam disponíveis para trabalhar na semana de referência; 2) não realizaram busca efetiva por trabalho, mas gostariam de ter um trabalho e estavam disponíveis para trabalhar (IBGE, 2016).

A Organização Internacional do Trabalho, em sua 19ª Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho (OIT, 2013) recomenda a utilização de quatro indicadores:

- 1) Taxa de desocupação = $\text{Desocupados} / \text{Força de trabalho}$
- 2) Taxa combinada da desocupação e subocupação por insuficiência de horas trabalhadas = $(\text{Subocupados por insuficiência de horas} + \text{Desocupados}) / \text{Força de trabalho}$
- 3) Taxa combinada da desocupação e da força de trabalho potencial = $(\text{Desocupados} + \text{Força de trabalho potencial}) / \text{Força de trabalho ampliada}$
- 4) Taxa composta da subutilização da força de trabalho = $(\text{Subocupados por insuficiência de horas} + \text{Desocupados} + \text{Força de trabalho potencial}) / \text{Força de trabalho ampliada}$

O baixo desempenho do mercado de trabalho formal e a evidência de que a Reforma Trabalhista não vem contribuindo para uma retomada sustentada da geração de empregos ficam claros na análise de alguns indicadores de subutilização da força de trabalho.

**Gráfico 4. Indicadores de subutilização da força de trabalho (em %).
Brasil, jan-fev-mar de 2012 a nov-dez-jan de 2020.**

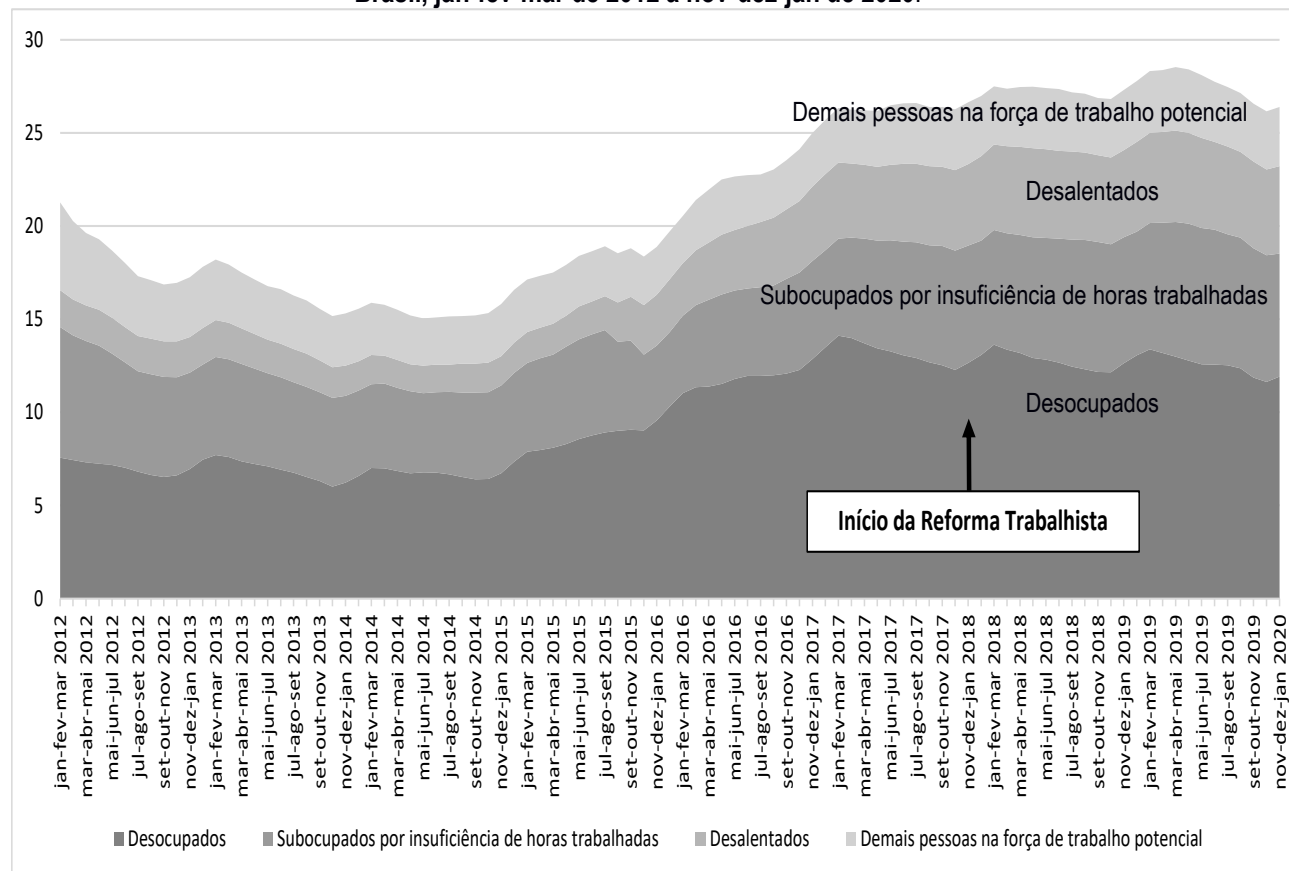


Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios Contínua (PNAD-C), SIDRA. Elaboração própria.

O discurso de que a Reforma Trabalhista solucionaria os problemas do desemprego não é confirmado pelos dados apresentados no Gráfico 4. A taxa de desocupação (Indicador 1) no período de recessão eleva-se substancialmente para 13,7% até primeiro trimestre de 2017. A lenta recuperação da atividade econômica garantiu uma suave recuperação da taxa de desocupação que fechou o ano de 2017 em torno de 11,8%. No entanto, o que se percebe é que, após a Reforma Trabalhista, a taxa de desocupação não se alterou substancialmente, atingindo 12% ao final do segundo trimestre de 2019 e fechando o ano em 11%. Quanto à subutilização da força de trabalho, o que se pode afirmar é que: primeiro, a Reforma Trabalhista não parece ter tido efeitos significativos para reduzir tais índices; segundo, a análise da taxa composta de subutilização (Indicador 4) demonstra que a crise do mercado de trabalho, não solucionada pela Reforma, levou a um cenário em que, aproximadamente, uma

em cada quatro pessoas da força de trabalho brasileira se encontrasse subutilizada ao final do ano de 2019. Além de não equacionar os problemas do mercado de trabalho, tal Reforma não contornou e, possivelmente, acabou por reforçar o movimento de expansão da subutilização da força de trabalho.

Gráfico 5. Total de pessoas de 14 anos ou mais por tipo de subutilização da força de trabalho (em milhões). Brasil, jan-fev-mar de 2012 a nov-dez-jan de 2020.

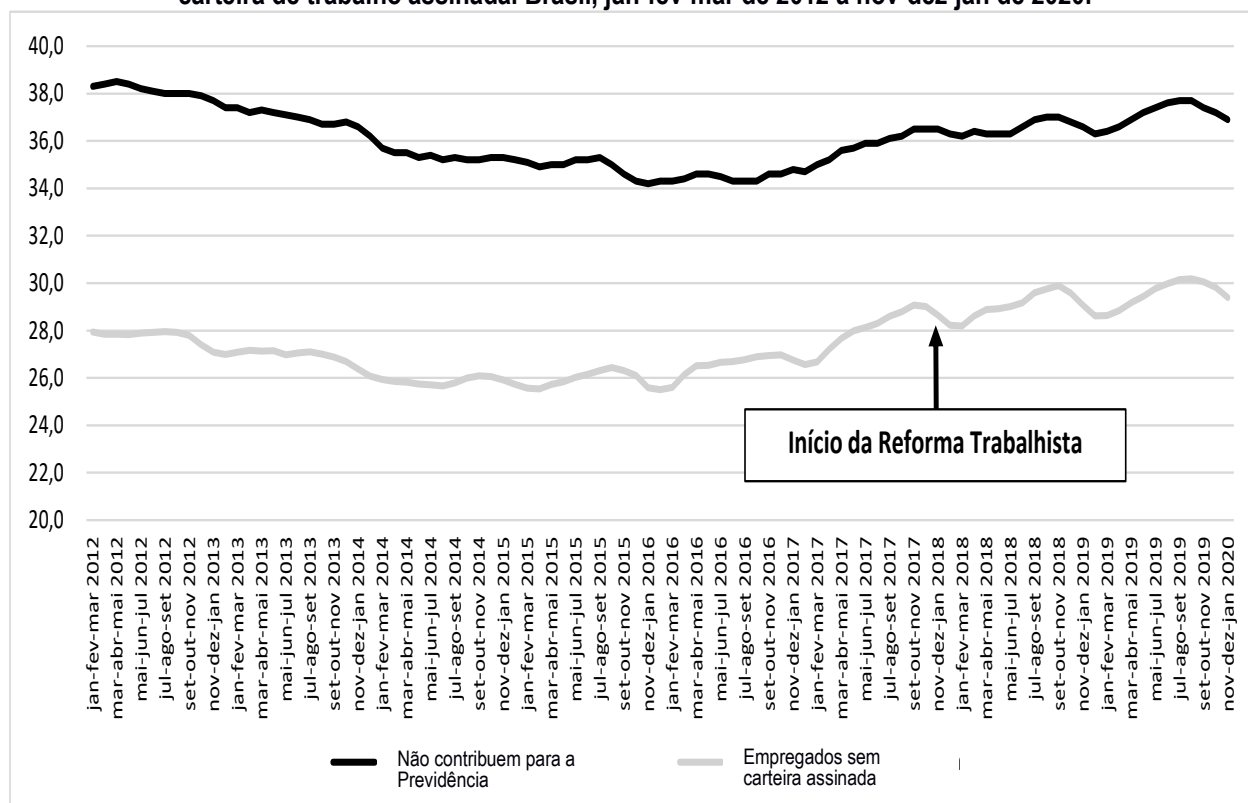


Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios Contínua (PNAD-C), SIDRA. Elaboração própria.

Um olhar mais atento para o processo de elevação da subutilização da força de trabalho permite que se evidencie um fenômeno que tem ganhado protagonismo na fragilizada condição do mercado de trabalho nacional, a saber, o desalento. Tanto em termos absolutos quanto em termos proporcionais em relação a todas as pessoas fora da força de trabalho, o desalento tem sido uma das marcas da desestruturação do mercado de trabalho brasileiro após 2015. Nesse processo, a reforma levada a cabo pelo governo em 2017 parece não solucionar e, até mesmo, reforçar esse quadro de desestruturação. Em termos absolutos, as pessoas que desistiram de procurar trabalho e, por isso, passaram a não mais contar para as estatísticas de desocupação têm batido recordes recorrentes no Brasil, atingindo aproximadamente 4,7 milhões de pessoas no final de 2019 (Gráfico 5).

Deve se ter claro que o desalento é apenas uma das faces desse processo. Em termos absolutos, a subutilização, de modo mais amplo, atingiu seu ponto máximo no trimestre móvel março-abril-maio, quando 28,5 milhões de pessoas se encontravam nessa condição, isto é, ou desempregadas, desalentadas, subocupadas por insuficiência de horas trabalhadas ou ainda impossibilitadas de trabalhar na semana de referência (demais pessoas na força de trabalho potencial). Esses dados indicam a dimensão desse fenômeno, que tem marcado o período do após recessão econômica no Brasil.

Gráfico 6. Proporção de ocupados que não contribuem para a previdência e proporção dos empregados sem carteira de trabalho assinada. Brasil, jan-fev-mar de 2012 a nov-dez-jan de 2020.



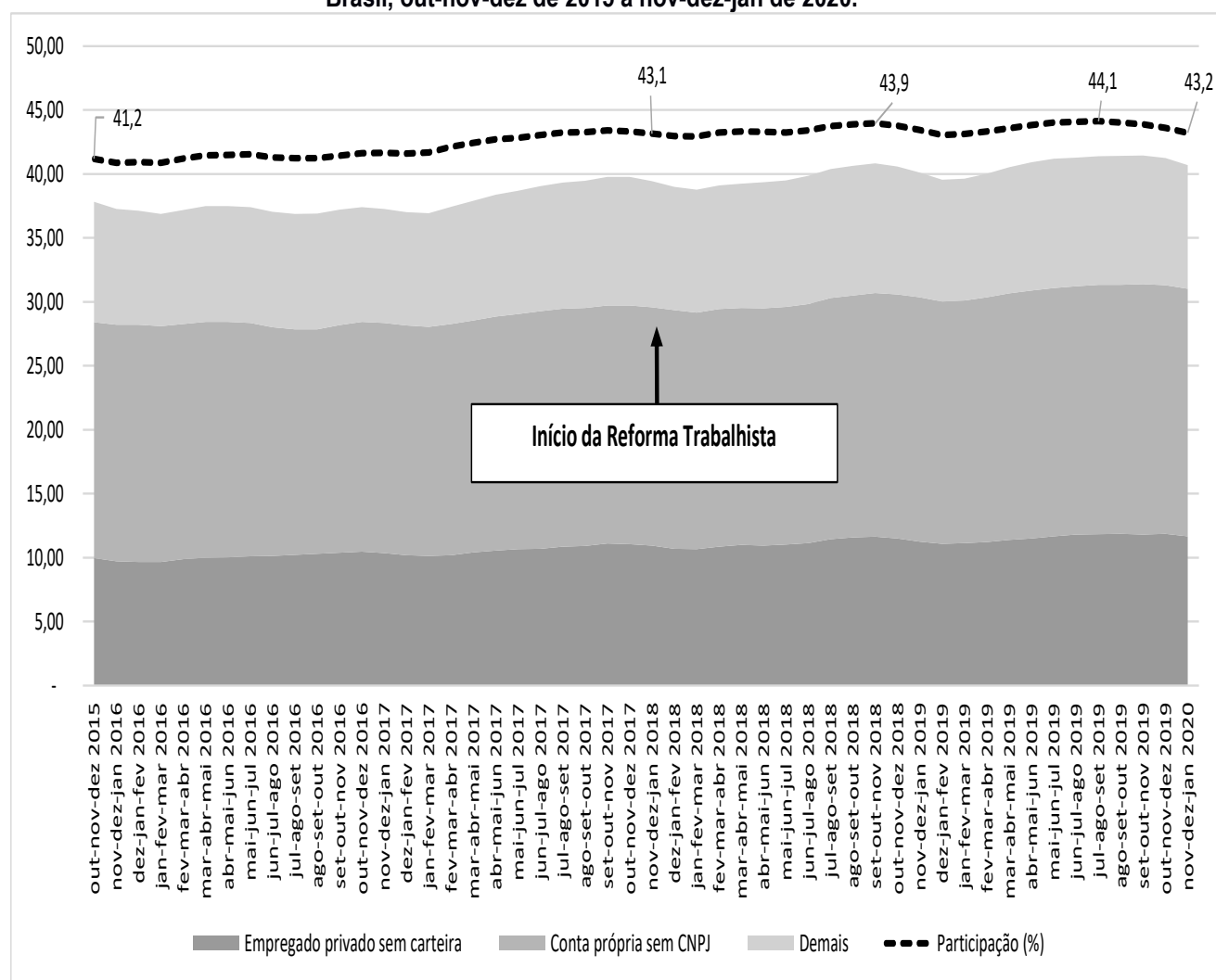
Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios Contínua (PNAD-C), SIDRA. Elaboração própria.

Outro elemento que aparece no discurso em defesa das reformas trabalhistas, ainda que apresentadas com o nome de liberdade econômica, é a possibilidade de essas elevarem o nível de formalização do mercado de trabalho no Brasil, a partir da possibilidade de contratação de trabalhadores com carteira assinada, especialmente por meio de novas formas como as por tempo parcial e o trabalho intermitente. Quanto ao aumento da formalidade advindo da flexibilização da legislação do trabalho, mais uma vez, o discurso se distancia da realidade. A informalidade é, também, mais uma marca desse processo.

Os dados da PNAD Contínua (Gráfico 6) apontam para um processo de elevação da informalidade em decorrência do perfil do emprego gerado no período da lenta recuperação

da atividade produtiva. A partir do último trimestre de 2015, a PNAD Contínua começou a captar novas formas de ocupação que podem contribuir para elucidar esse processo que caracteriza esse período. Essas novas informações possibilitam ampliar e detalhar o critério de informalidade no Brasil. As categorias usuais que denotam ocupações informais referem-se, basicamente, à ausência de carteira de trabalho assinada, tais como: 1) Empregados no setor privado, exclusive trabalhadores domésticos sem carteira; 2) Trabalhadores domésticos sem carteira; 3) Empregados no setor público, exclusive militar e funcionário público estatutário sem carteira; e 4) Trabalhador familiar auxiliar. Para além dessas categorias, a PNAD Contínua passou a investigar as posições na ocupação empregador e conta própria fazendo uma distinção entre aqueles com e sem registro no CNPJ.

Gráfico 7. Número total de pessoas informais (categorias selecionadas) e participação no total de ocupados. Brasil, out-nov-dez de 2015 a nov-dez-jan de 2020.



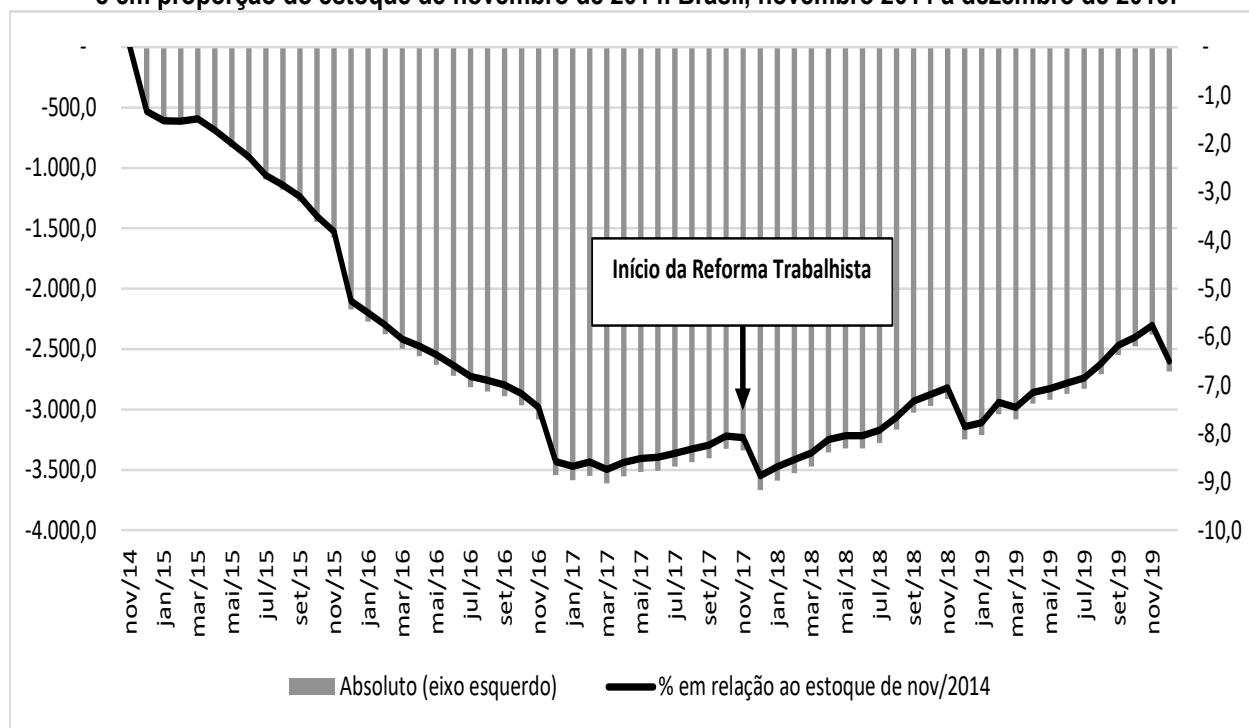
20

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

No Gráfico 7, pode-se perceber um aumento, tanto em termos absolutos quanto relativos (categorias selecionadas sobre total de ocupados) do emprego informal, independente do critério que se utilize (com contribuição, carteira de trabalho assinada ou inscrição no CNPJ). As informações sugerem que a Reforma Trabalhista não tem contribuído para a redução da informalidade, que continuou subindo após a sua implementação. Por qualquer critério que se utilize, percebe-se que a promessa de elevação da formalização dos contratos de trabalho e de expansão de contratos com carteira de trabalho assinada não tem sido cumprida (Gráficos 6 e 7).

A elevação da participação dos ocupados sem contribuição para a previdência e sem carteira de trabalho assinada ou registro no CNPJ, em um cenário de altas taxas de desocupação e de subutilização da força de trabalho, reforça o quadro de desestruturação do mercado de trabalho brasileiro. A Reforma Trabalhista tem contribuído para reforçar características estruturais desse mercado e, certamente, uma nova rodada de alterações da legislação trabalhista em direção à flexibilização e precarização dos contratos de trabalho – seja ela disfarçada de “liberdade econômica” ou de “contrato de trabalho verde e amarelo” – não reverterá esse cenário e, possivelmente, o agravará.

Gráfico 8. Evolução do saldo acumulado (admissões menos demissões) em termos absolutos (mil pessoas) e em proporção do estoque de novembro de 2014. Brasil, novembro 2014 a dezembro de 2019.



Fonte: Ministério do Trabalho – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED). Elaboração própria.

Outra forma de avaliar o processo em questão é a análise da destruição de postos de trabalho ao longo do período de recessão e de tímida “recuperação” econômica a partir do fluxo acumulado de contratações/demissões líquidas desde novembro de 2014, mês do mais elevado patamar para o estoque de trabalhadores com carteira de trabalho assinada. Essa análise demonstra a amplitude da queda pela qual o mercado de trabalho formal passou no Brasil nesse período. Como apontado, a recuperação está longe de ser uma realidade. As taxas de crescimento do PIB de 1,3%, 1,3% e 1,1% em 2017, 2018 e 2019, respectivamente, ilustram e definem bem o que é essa recuperação. Novamente, os dados permitem a constatação de que a Reforma Trabalhista não tem contribuído de forma expressiva para suavizar, muito menos recuperar, a maciça destruição de postos de trabalho (Gráfico 8).

4. O perfil do emprego no período e a ampliação de novas formas de contratação contempladas na Reforma Trabalhista

A análise do perfil de contratação de trabalhadores nesse período de recessão seguida de estagnação pode contemplar algumas óticas como, por exemplo, a da renda. Os dados dos fluxos acumulados apontam que, tanto na recessão quanto na fraca “recuperação”, a única faixa de remuneração que obteve saldo acumulado positivo foi aquela de até 1,0 salário mínimo.

Durante a recessão, as faixas em que se observou a mais forte destruição de postos de trabalho foram as faixas de mais de 1 a 2 s.m. e de mais de 2 a 5 s.m. Nessa última, a destruição de postos de trabalho foi ainda mais acentuada. As faixas de rendimento mais altas (acima de 5 s.m.), que mostraram relativa resiliência no início da crise, passaram a contribuir relativamente mais para o processo de destruição de postos de trabalho (Gráfico 9).

Na “recuperação”, observa-se uma ligeira ampliação do fluxo positivo de admissões na faixa de até 1 s.m. e uma relativa diminuição do elevado saldo negativo acumulado de demissões na faixa de mais de 1 a 2 s.m. Nas faixas de remuneração intermediárias a tendência de demissões em massa se manteve e nas mais altas ela se ampliou.

De modo geral, a Reforma Trabalhista parece ter aprofundado uma tendência de substituição de empregos de maior rendimento por empregos de baixa remuneração. Após sua implementação, o que se percebe é um acirramento da trajetória negativa de destruição de postos de trabalho nas faixas medianas de rendimento e uma elevação da criação de postos de trabalho de baixa renda, indicando um efeito de substituição perverso em termos do perfil do emprego gerado.

Outro aspecto do perfil do movimento de destruição/criação de postos de trabalho é a evolução diferenciada entre os gêneros. Nota-se que a destruição do emprego se deu de

forma mais acentuada entre os homens, o que pode ser explicado pelo peso relativo maior de homens no mercado de trabalho formal brasileiro e pelos setores mais afetados (Gráfico 10).

Gráfico 9. Evolução do saldo acumulado (admissões menos demissões) em termos absolutos (mil pessoas) segundo faixas de salário mínimo. Brasil, novembro de 2014 a dezembro de 2019.

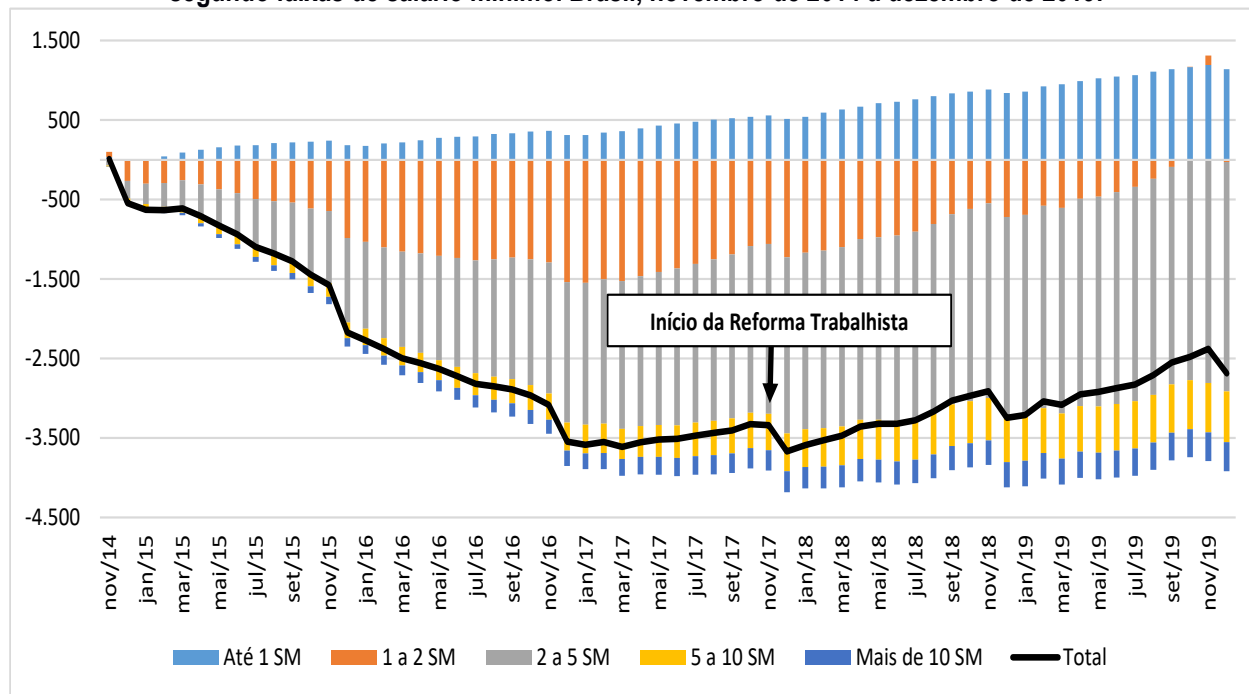
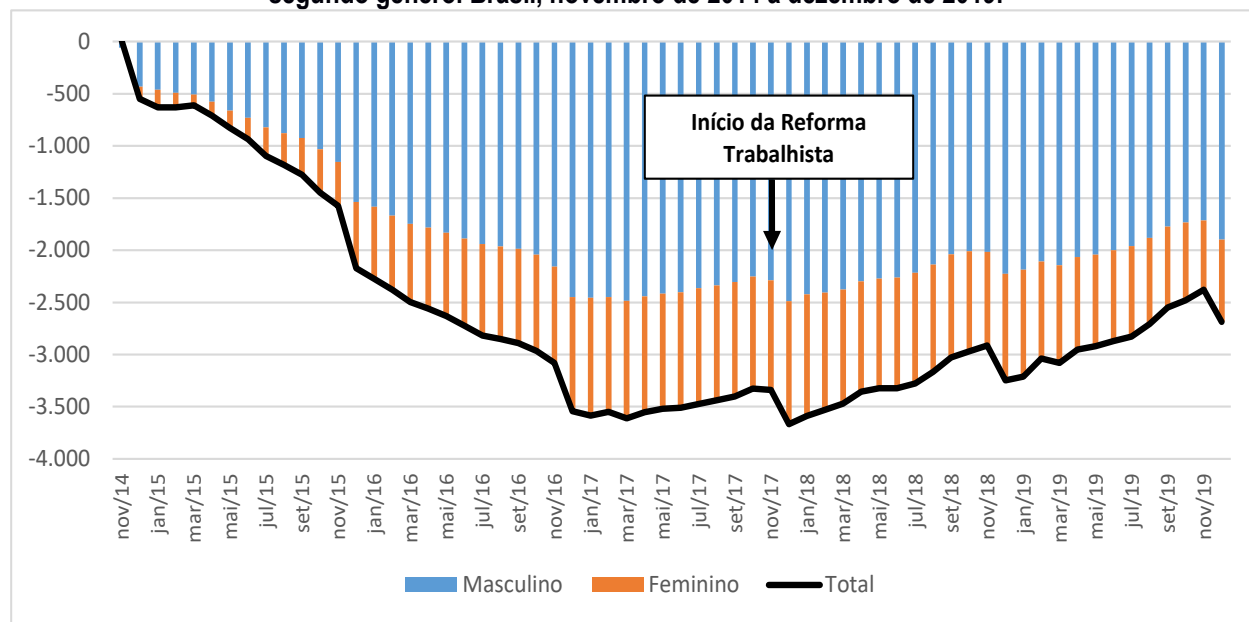


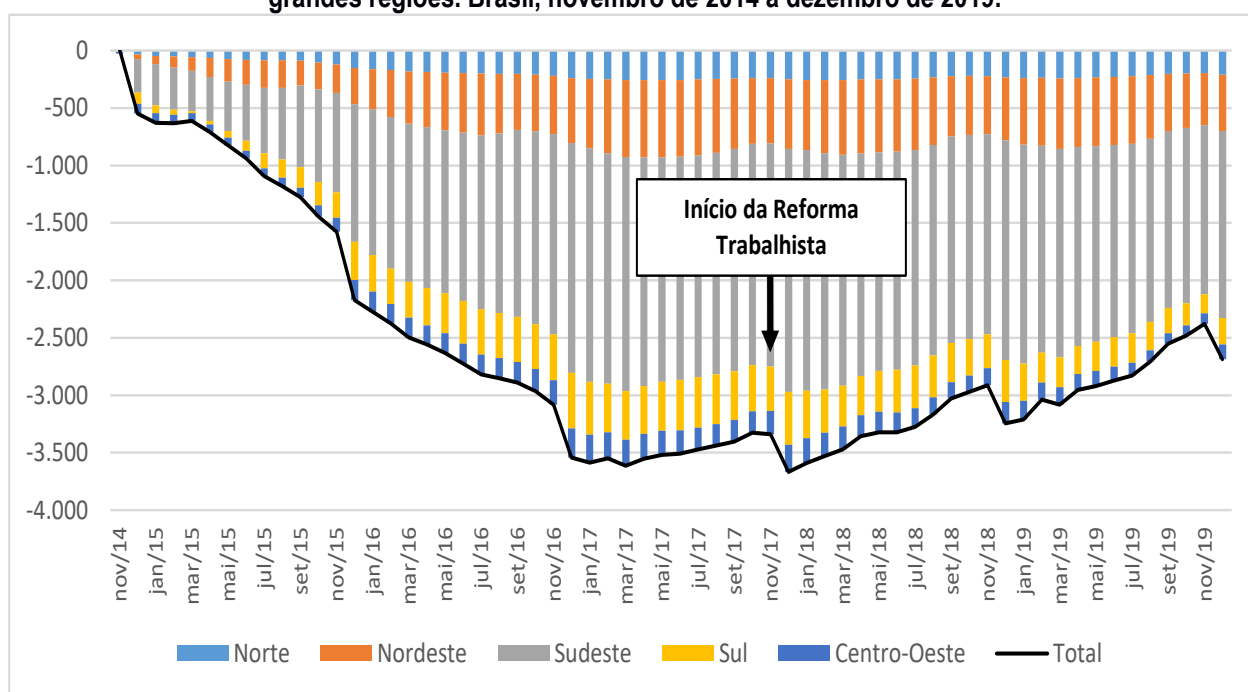
Gráfico 10. Evolução do saldo acumulado (admissões menos demissões) em termos absolutos (mil pessoas) segundo gênero. Brasil, novembro de 2014 a dezembro de 2019.



Sob a ótica regional, percebe-se que pelo peso relativamente maior no total do emprego a região que respondeu pela maior parcela da destruição de postos de trabalho foi a Sudeste. A segunda maior queda deu-se na região Nordeste, seguida pelo Sul. Chama atenção a perda relativamente menor da região Centro-Oeste e a dificuldade de a região Norte responder à lenta recuperação da economia após 2017 (Gráfico 11).

A Reforma Trabalhista não parece ter favorecido uma região em especial, apesar de Sudeste e Sul terem percebido uma diminuição de seus saldos negativos acumulados relativamente mais acelerada que as demais regiões.

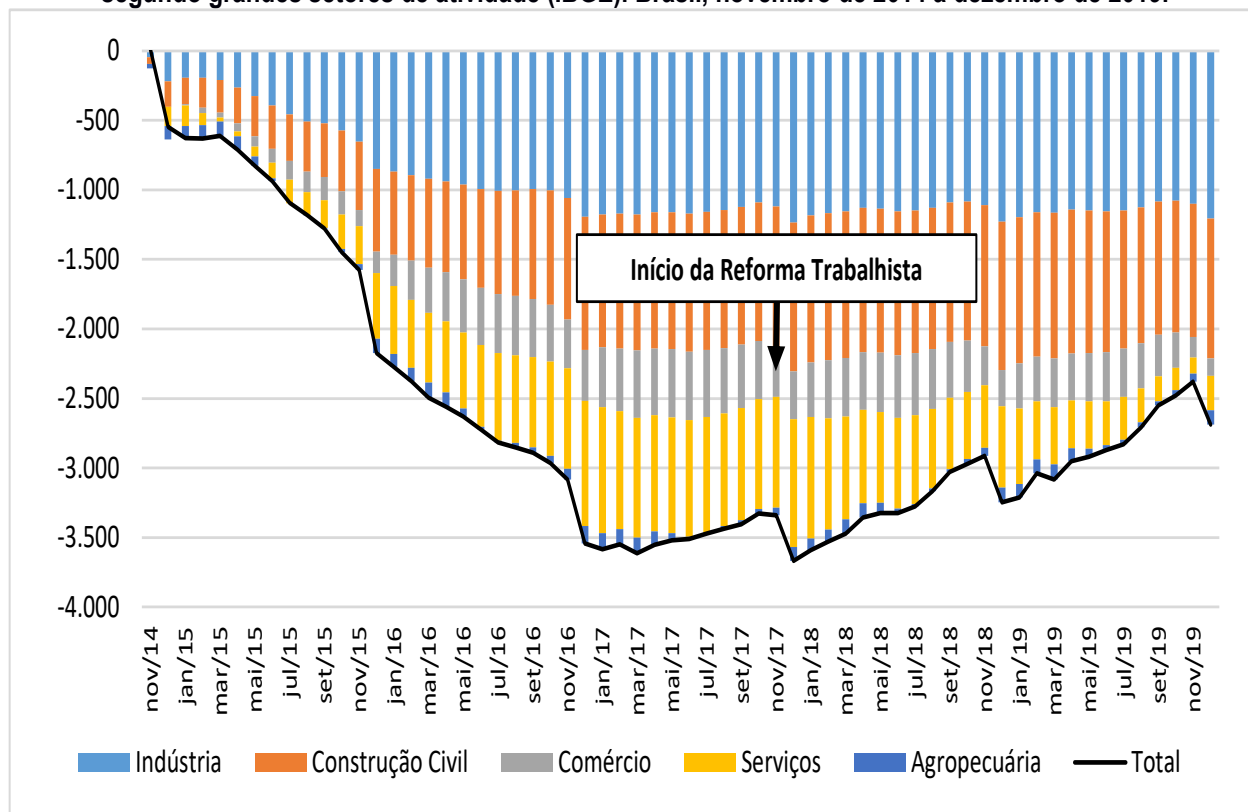
Gráfico 11. Evolução do saldo acumulado (admissões menos demissões) em termos absolutos (mil pessoas) grandes regiões. Brasil, novembro de 2014 a dezembro de 2019.



Fonte: Ministério do Trabalho – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED). Elaboração própria.

Em termos setoriais, observa-se que os responsáveis pela maior parte da destruição de postos de trabalho foram a indústria e a construção civil. A despeito do peso relativo menor desses setores no total do emprego, vis-a-vis ao setor de serviços, o grande contingente de desligamentos e as perdas do mercado de trabalho (em termos de fluxo líquido negativo de contratações) concentraram-se nesses dois setores. O período pós-Reforma em nenhum sentido aponta para uma situação que tenha favorecido a reversão desse cenário. Qualquer resultado positivo que a Reforma tenha proporcionado durante a “recuperação” da atividade econômica parece ter ficado circunscrito aos setores de serviços e do comércio (Gráfico 12).

Gráfico 12. Evolução do saldo acumulado (admissões menos demissões) em termos absolutos (mil pessoas) segundo grandes setores de atividade (IBGE). Brasil, novembro de 2014 a dezembro de 2019.



Fonte: Ministério do Trabalho – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED). Elaboração própria.

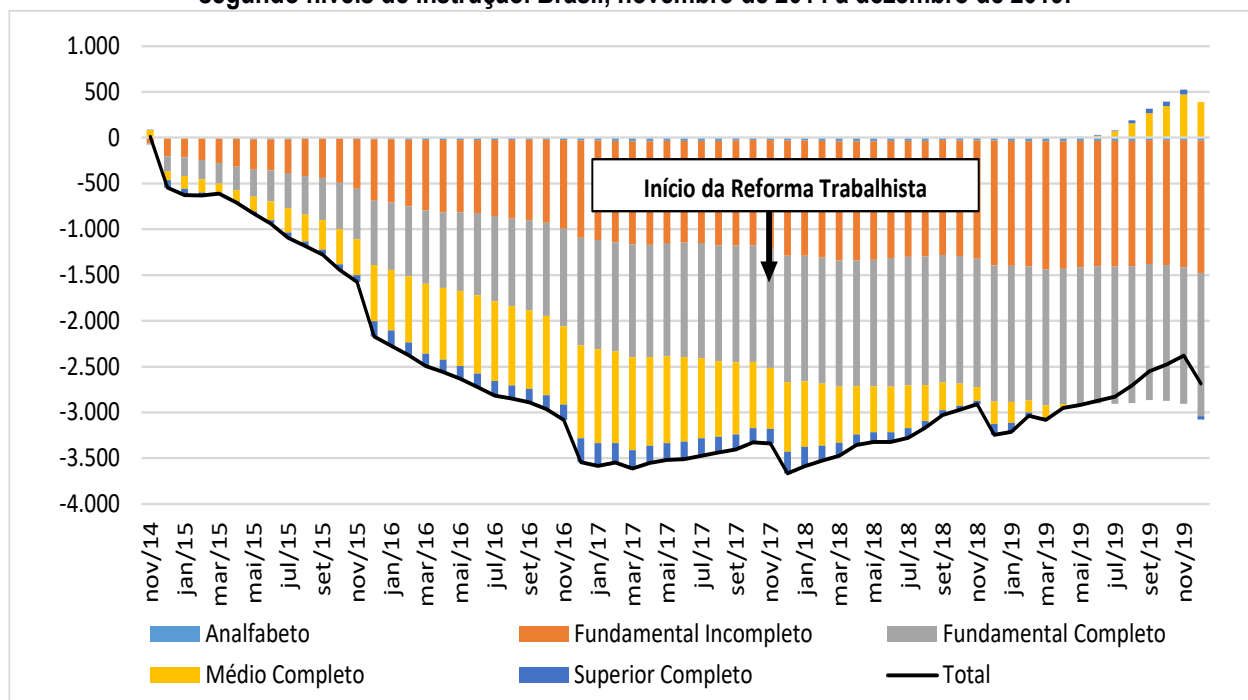
Outro indicador que auxilia nessa tarefa de mapear os impactos da recessão e da Reforma Trabalhista para o desempenho do mercado de trabalho regido pela CLT é o perfil do emprego segundo o nível de instrução dos trabalhadores. O fluxo acumulado do emprego aponta que, durante a recessão, praticamente todos os trabalhadores, incluindo aqueles de maior nível educacional, sofreram perdas significativas. No entanto, essas perdas foram significativamente maiores para aqueles de menor nível de instrução, isto é, com no máximo ensino fundamental completo (Gráfico 13).

Os impactos negativos da recessão e a lenta “recuperação”, somados à Reforma Trabalhista de 2017, provocaram: 1) um cenário relativamente mais desfavorável aos trabalhadores de baixa qualificação, tanto na crise (quando perdem relativamente mais) quanto na recuperação (quando não conseguem reinserção, sendo preteridos pelos trabalhadores de maior nível de instrução); 2) uma recuperação de postos de trabalho para aqueles trabalhadores de níveis educacionais mais elevados.

Quanto a esse último movimento, é razoável dizer que, quando a recuperação do emprego para os trabalhadores mais bem qualificados está associada ao cenário de

crescimento de postos de trabalho nas faixas de rendimento de até dois salários mínimos, esse é um processo que reflete uma realidade perversa no sentido de pessoas de mais elevado nível de instrução terem de aceitar postos de trabalho de baixa remuneração, antes ocupados por trabalhadores de baixo nível educacional, por conta da desestruturação do mercado de trabalho vivenciada pelo país nesse período.

Gráfico 13. Evolução do saldo acumulado (admissões menos demissões) em termos absolutos (mil pessoas) segundo níveis de instrução. Brasil, novembro de 2014 a dezembro de 2019.



Fonte: Ministério do Trabalho – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED). Elaboração própria.

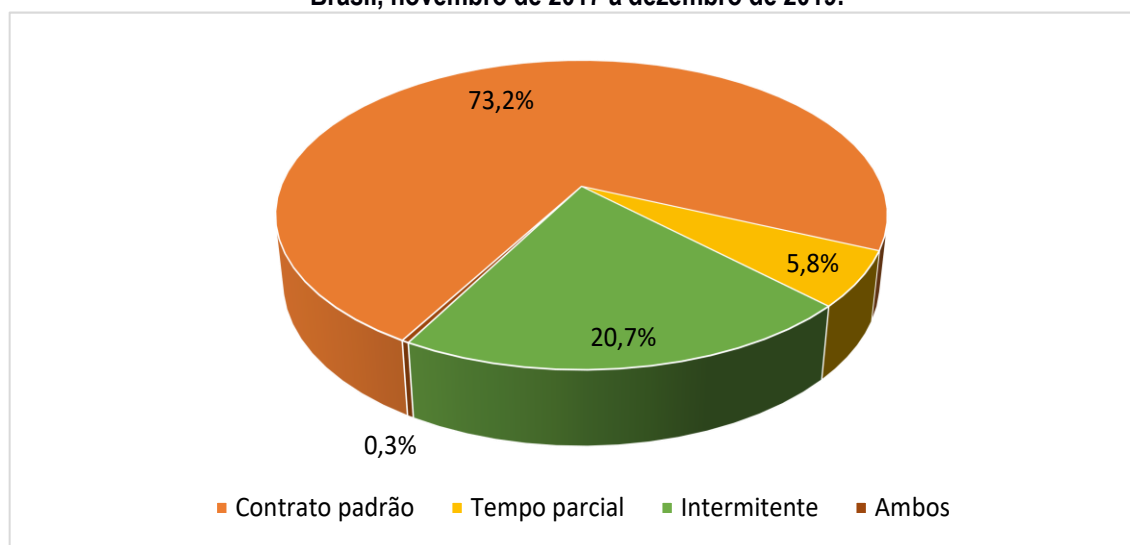
Por fim, o discurso que advoga a imprescindibilidade de reformas trabalhistas que flexibilizam as relações de trabalho e reduzem direitos para o país voltar a criar empregos e que traz consigo a ideia de que postos de trabalho com carteira assinada seriam e/ou serão criados por novas formas de contratação de funcionários, como o contrato intermitente (não contínuo) ou por tempo parcial, não reflete a realidade.

Segundo seus defensores, as alterações na CLT seriam capazes de ampliar a formalização dos contratos de trabalho e, conseqüentemente, levariam à elevação do nível de emprego com carteira de trabalho assinada.

O que se observa é que das, aproximadamente, 640 mil admissões líquidas realizadas entre novembro de 2017 e dezembro de 2019, apenas 26,8% foram sob alguma das novas formas de trabalho (parcial, intermitente ou ambas) preconizadas pela Reforma Trabalhista. Ao se comparar o peso desses dois tipos de contratação no total do saldo

acumulado dos postos de trabalho criados nesse período, o que se nota é que apenas 20,7% se deu sob a forma de trabalho intermitente e 5,8% sob a forma de trabalho em tempo parcial (Gráfico 14). Relativamente ao estoque, essas novas formas não chegam a representar 0,5% dos mais de 39 milhões de trabalhadores com carteira de trabalho assinada (CLT) que possuíam vínculo ativo em dezembro de 2019.

Gráfico 14. Participação das formas de contratação no total do saldo acumulado. Brasil, novembro de 2017 a dezembro de 2019.



Fonte: Ministério do Trabalho – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED). Elaboração Própria.

27

5. Novas formas de contratação: uma análise do crescimento do emprego no período pós-Reforma

Nos países avançados, houve uma tendência dominante a partir dos anos 1980¹⁰ em direção à proliferação das chamadas "formas particulares de emprego", isto é, formas de contratação de trabalhadores que se afastam do "trabalho em tempo integral, de duração indeterminada, com um empregador único que é o usuário efetivo da força de trabalho" (Freyssinet, 2009, p. 27). Essas formas de emprego em expansão, apesar de seu crescente peso nos fluxos de contratações, ainda representavam uma pequena parcela do emprego total. Ademais, "as formas precárias de emprego assumiram um papel dominante nos fluxos", mas

¹⁰ Nos *Rencontres Européennes contre la Précarité*, realizado em Grenoble em dezembro de 1997, Pierre Bourdieu alertava para o processo de flexibilização do trabalho e da emergência de novas formas de dominação no local do trabalho: "It has emerged clear that job insecurity is now everywhere: in the private sector, but also in the public sector, which has greatly increased the number of temporary, part-time or casual positions; in industry, but also in institutions of cultural production and diffusion – education, journalism, the media, etc." (Bourdieu, 1998, p. 82). Para uma análise de diversas contribuições sobre esse tema nos anos 1990, ver Adel (1997).

não havia evidências de uma generalização em direção a “formas flexíveis de trabalho”. De fato, a flexibilização da relação salarial foi um dos principais componentes das políticas implementadas na França e em outros países da União Europeia, nesse período. Todavia, “seu efeito principal foi, antes, o de haver concentrado a precariedade do emprego em certos segmentos desfavorecidos dos assalariados, que o de havê-la generalizado como querem muitos” (Freyssinet, 2009, p. 45).¹¹

Segundo Hirata (2005, p. 114), as “mudanças organizacionais e tecnológicas tiveram impactos contraditórios e complexos”, em um contexto marcado “por uma dupla transformação paradoxal do trabalho caracterizado, por um lado, pela estabilidade exigida pelos “novos modelos de produção” que incitam um envolvimento mais forte do trabalhador e, por outro lado, pela insegurança no emprego devido ao desenvolvimento da flexibilidade do trabalho e ao aumento do desemprego.” Para a autora, esse processo exacerba desigualdades sociais e apresenta consequências distintas para homens e mulheres e para trabalhadores dos países do Norte e do Sul. No Sul, observar-se-ia o desenvolvimento do trabalho informal; no Norte, o aumento de trabalhos de meio período. Tais tendências simultâneas expressariam um contexto de “crise do paradigma de emprego estável e protegido”, que representaria uma situação de proteção de poucos e a precariedade de parcela expressiva da população ativa. Assim, “o desenvolvimento da externalização e da sub-contratação, do trabalho a domicílio, do tele-trabalho, das modalidades contrastadas de trabalho informal, do aumento do desemprego e do subemprego, conduziram à atomização do espaço e do tempo da atividade” (Hirata, 2005, p. 122).

No Brasil, a partir de diversas perspectivas, alguns estudos procuraram mapear os processos de expansão da flexibilização e desregulamentação, causadores de precarização e elevação da insegurança no trabalho (Leite, 2000; Costa, 2005; Tosta, 2008; Krein, 2013b).

A abordagem de Viana (2013) explora o aspecto jurídico-legal desse movimento ao fazer um resgate das novas formas de contratação de trabalho.¹² Segundo o autor, esse movimento pode ser caracterizado pela multiplicação das relações jurídicas que procuram negar o vínculo empregatício (estágios, trabalhos voluntários, residência médica) e de fraudes como as que se observam nos casos das cooperativas de mão de obra ou da “pejotização”. Nesse sentido, Viana (2013, p. 57) identifica um processo em que

a própria relação formal de emprego vai se enchendo de informalidades, às vezes através da própria convenção coletiva, às vezes mesmo fora da lei. (...) É como se a lógica dos novos e diferentes contratos – que tantas vezes imitam e falseiam a autonomia – se infiltrasse também nos contratos antigos, ou típicos.

¹¹ Sobre as novas formas de organização do trabalho e autonomia no trabalho, ver Kovács (2006).

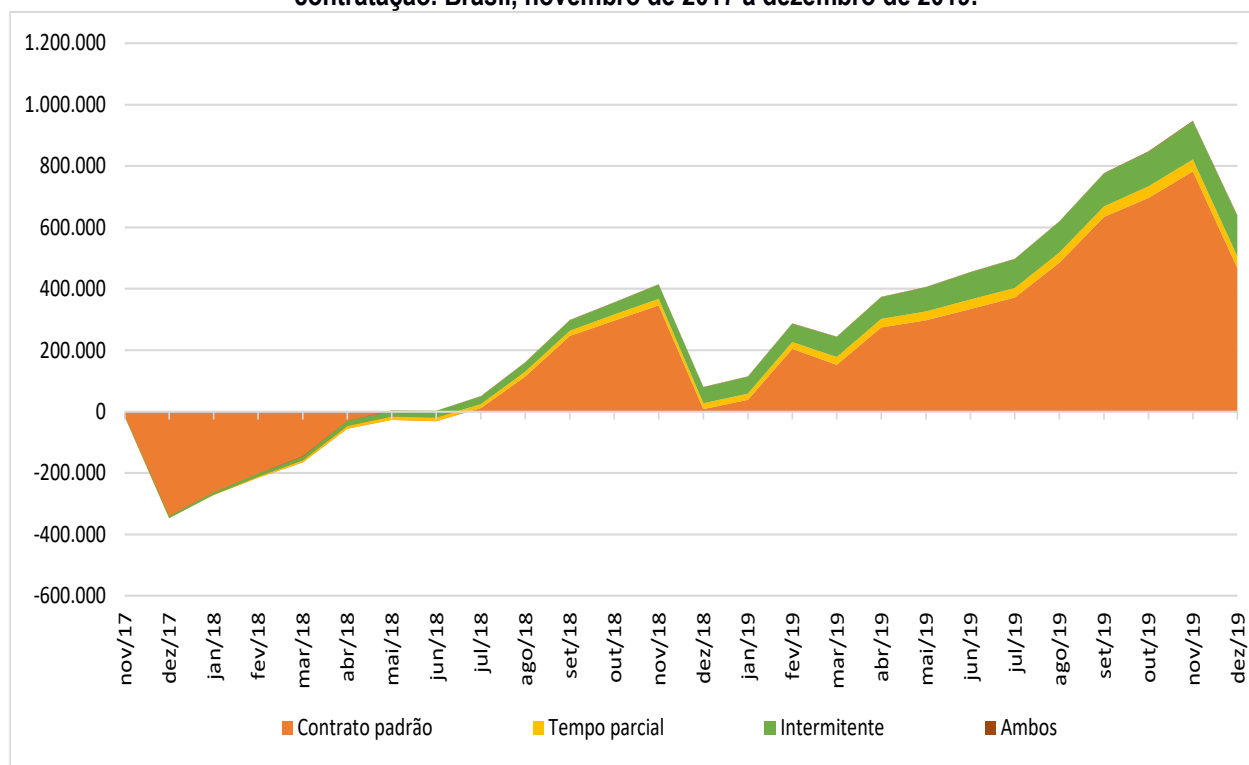
¹² Para um histórico das mudanças na regulação do trabalho no Brasil, ver Campos (2015).

A Reforma Trabalhista imposta pela Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017 é um desdobramento desse processo. Ela alterou o parágrafo 3º do art. 443 da CLT para estabelecer que o “contrato de trabalho intermitente” é aquele:

[...] 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.

Na prática, institui no segmento formal do mercado de trabalho o emprego por demanda, no qual o empregado pode ser contratado para trabalhar apenas algumas horas, sem que o período em que permanece na inatividade seja considerado tempo à disposição do empregador. Além disso, enfraquece ainda mais a posição subordinada na relação capital-trabalho, tornando o trabalhador ainda mais sujeito às vicissitudes do desempenho da firma contratante e ao do conjunto da economia. Em linhas gerais, é a imposição/reprodução de características típicas da ocupação associada a contratos de trabalho estabelecidos na informalidade como: elevada rotatividade, insegurança quanto ao recebimento da remuneração e vulnerabilidade/instabilidade perante a relação já desigual entre capital e trabalho.

Gráfico 15. Evolução do saldo acumulado absoluto (admissões menos demissões) segundo formas de contratação. Brasil, novembro de 2017 a dezembro de 2019.

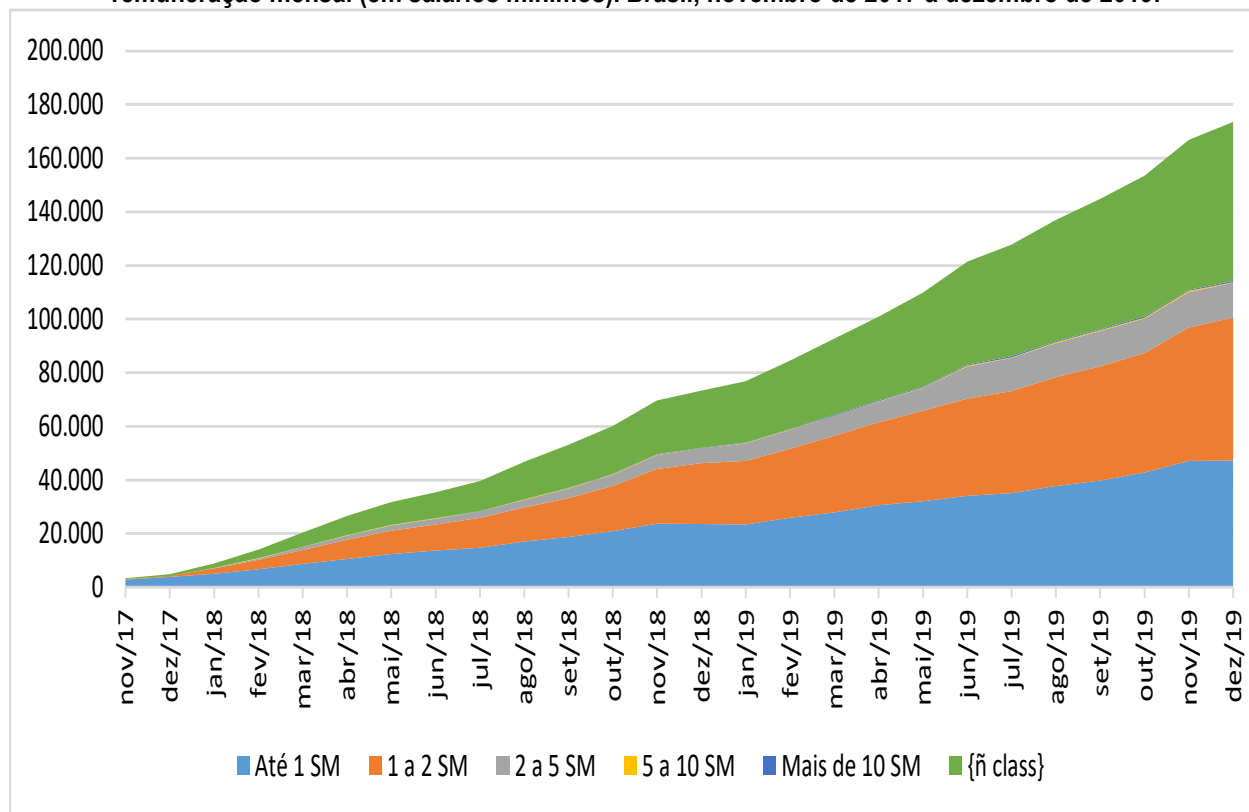


Fonte: Ministério do Trabalho – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED). Elaboração própria.

Percebe-se que, após a implementação da Reforma Trabalhista, houve um incremento do número de postos de trabalho formais regidos pela CLT sob a forma de contratos intermitentes e por tempo parcial (Gráfico 15). No entanto, como apontado anteriormente, essas novas formas não representam nem 0,5% do estoque de trabalho celetista em dezembro de 2019.

Uma avaliação mais detalhada desse movimento pode elucidar o perfil do emprego nessas novas formas de contratação impulsionadas pela Reforma de 2017. Em primeiro lugar, chama a atenção o elevado peso relativo das faixas mais baixas de remuneração mensal – até 1 salário mínimo e de mais de 1 a 2 s.m. (Gráfico 16). Além disso, parcela expressiva das novas formas de contratação corresponde a empregados sem a remuneração mensal definida, situação que aumenta a insegurança desses trabalhadores.

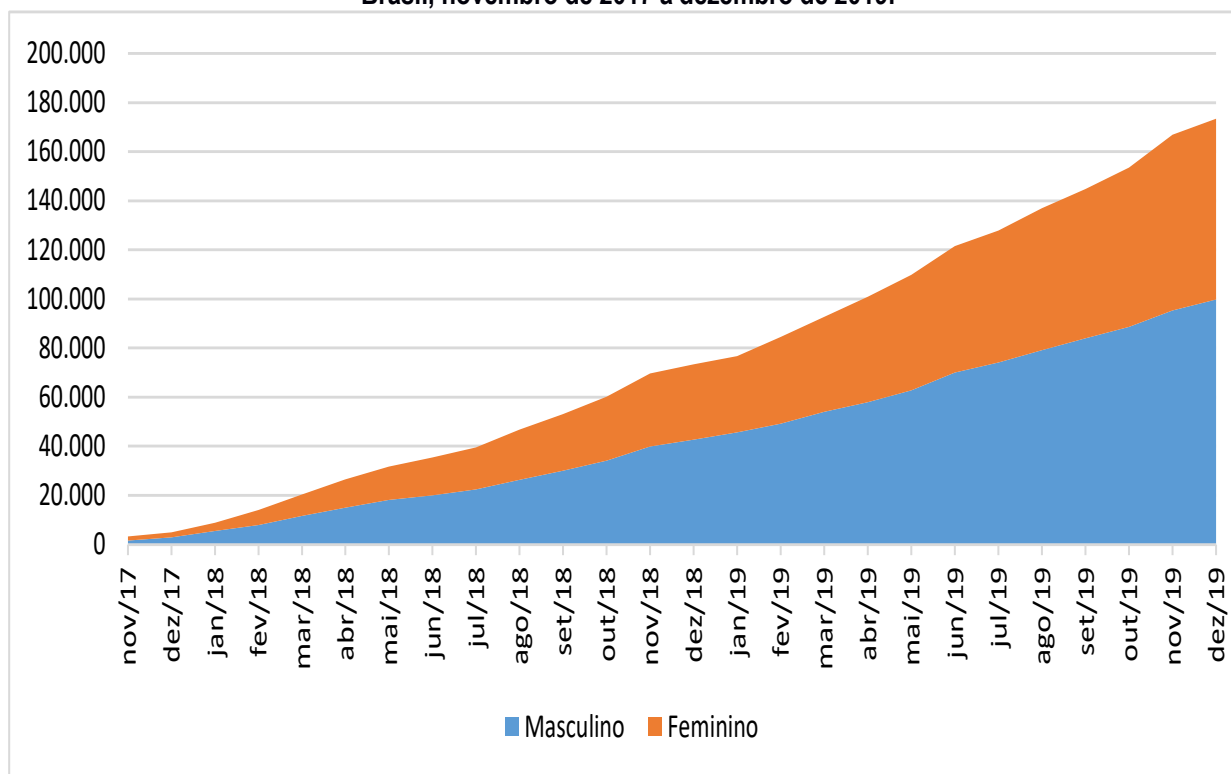
Gráfico 16. Evolução do saldo acumulado absoluto das novas formas de contratação segundo faixas de remuneração mensal (em salários mínimos). Brasil, novembro de 2017 a dezembro de 2019.



Fonte: Ministério do Trabalho – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED). Elaboração própria.

A despeito de os homens terem maior peso relativo no total do emprego celetista, o saldo acumulado de contratações sob essas novas formas indica que tanto homens quanto mulheres alcançam uma posição no mercado de trabalho por essa via (Gráfico 17).

Gráfico 17. Evolução do saldo acumulado absoluto das novas formas de contratação por gênero. Brasil, novembro de 2017 a dezembro de 2019.



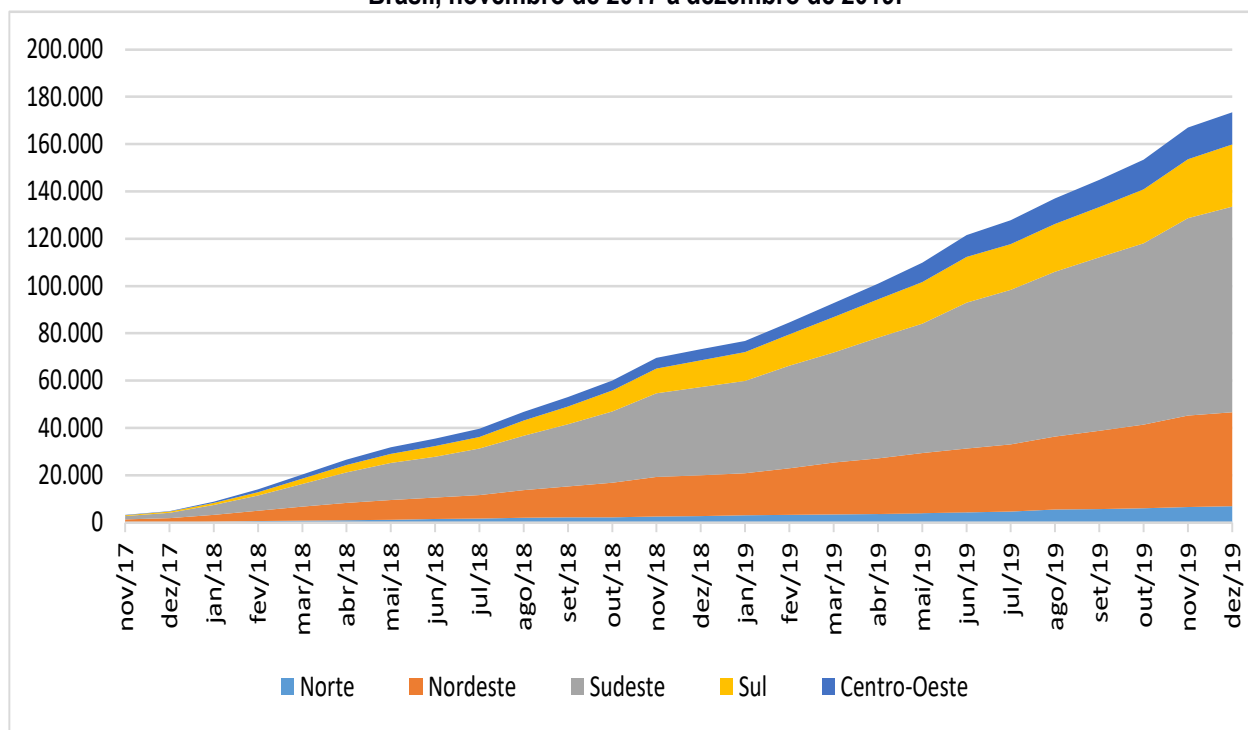
Fonte: Ministério do Trabalho – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED). Elaboração própria.

31

Em termos regionais, Sudeste e Nordeste lideraram o *ranking* das regiões em que se observaram os maiores números de contratações sob essas formas. Esse movimento carrega um indicativo de que os trabalhadores das regiões que mais sofreram com o fechamento de vagas de emprego também foram aqueles que passaram a ser empregados sob as formas de contratação mais vulneráveis, isto é, em tempo parcial e/ou intermitente (Gráfico 18).

O indicativo de que, nesse contexto, iniciou-se um processo de substituição de empregos mais estáveis por empregos mais vulneráveis, encabeçados por essas formas de contratação, também pode ser verificado nos dados setoriais (Gráfico 19). O Comércio e, especialmente, os Serviços foram os setores que mais abriram novas vagas nesse regime de trabalho. De forma recorrente, esses setores ofertam vagas esporádicas e/ou que variam de acordo com a demanda sazonal (ou em dias específicos da semana, como os serviços de alimentação fora de casa). Isso ajuda a explicar a predominância dessas atividades nas contratações sob regimes mais flexíveis. Por sua vez, a Indústria e a Construção Civil, que não ampliaram significativamente a contratação de trabalhadores no período analisado, também tenderam a ampliar os postos de trabalho sob contratos nessas novas formas.

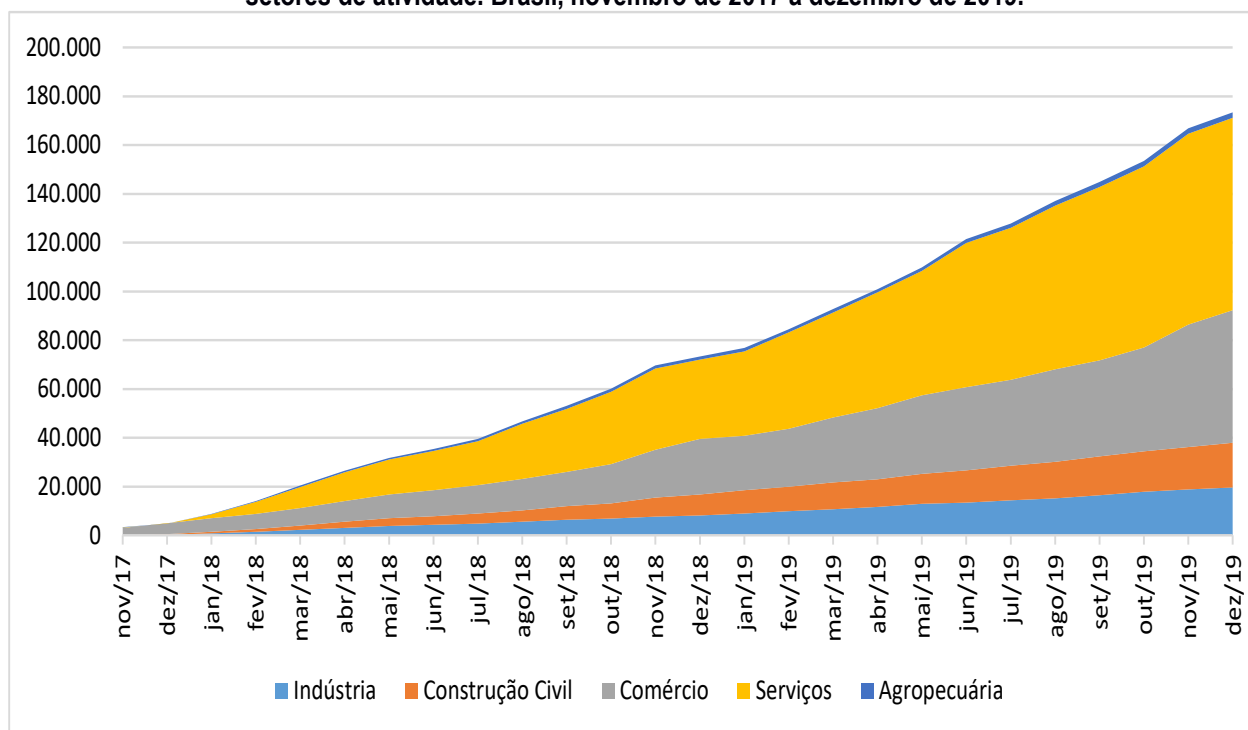
Gráfico 18. Evolução do saldo acumulado absoluto das novas formas de contratação por grandes regiões. Brasil, novembro de 2017 a dezembro de 2019.



Fonte: Ministério do Trabalho – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED). Elaboração própria.

32

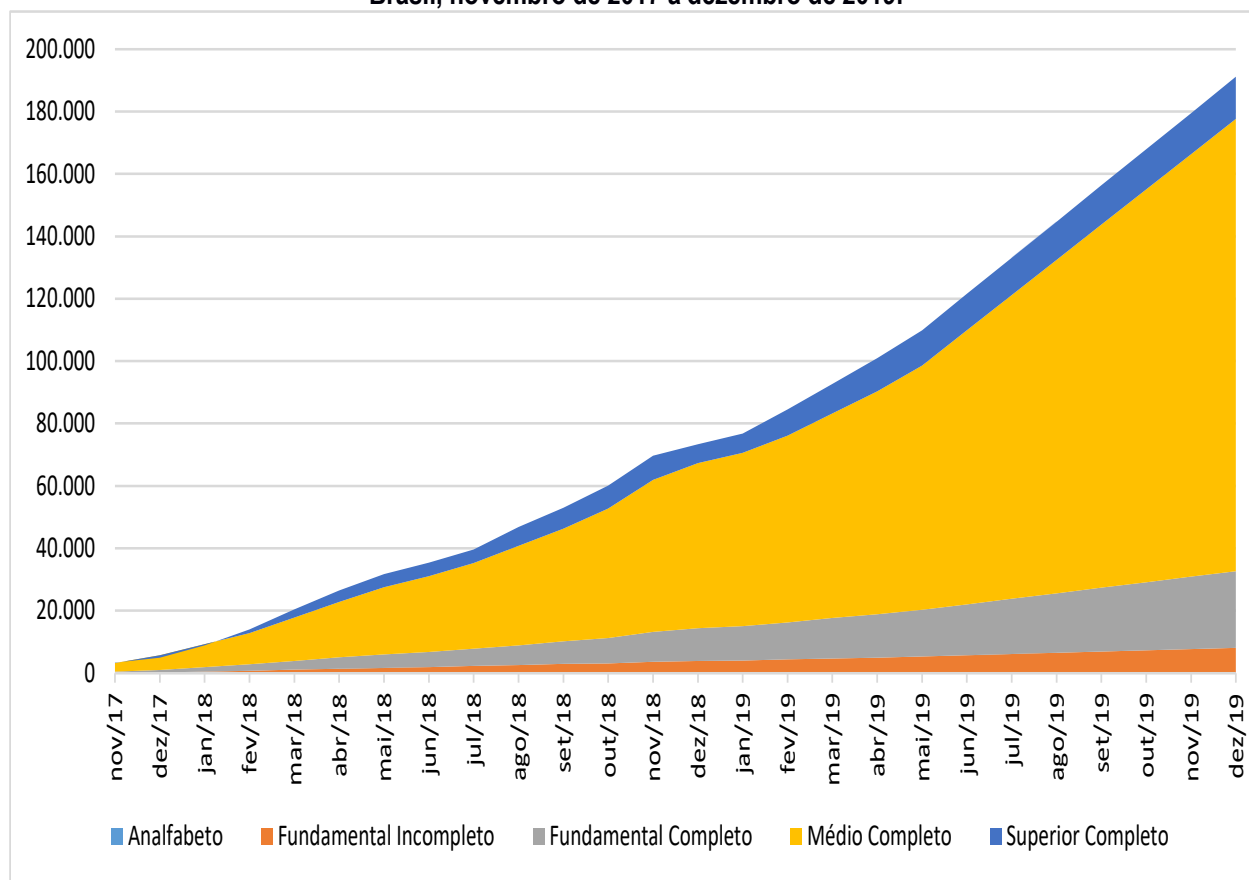
Gráfico 19. Evolução do saldo acumulado absoluto das novas formas de contratação segundo grandes setores de atividade. Brasil, novembro de 2017 a dezembro de 2019.



Fonte: Ministério do Trabalho – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED). Elaboração própria.

Por fim, é preciso destacar que os contratos de trabalho sob essas novas formas não foram firmados por trabalhadores com baixo nível educacional. A grande maioria envolveu empregados com o ensino médio completo (Gráfico 20). Isso é um indicativo de precarização causada pela Reforma Trabalhista em um momento significativamente desfavorável aos trabalhadores no mercado de trabalho brasileiro. Aqueles que conseguiram se (re)inserir no mercado de trabalho formal sob as novas formas e que apresentam elevado nível educacional passaram a ocupar vagas que oferecem baixa remuneração mensal (até 2 salários mínimos).

Gráfico 20. Evolução do saldo acumulado absoluto das novas formas de contratação por nível de instrução. Brasil, novembro de 2017 a dezembro de 2019.



Fonte: Ministério do Trabalho – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED). Elaboração própria.

Em síntese, as novas formas de contratação deram-se, principalmente, nos setores de serviços e no comércio, para trabalhadores com elevado nível educacional das regiões Sudeste e Nordeste e com remuneração de até 2 salários mínimos. Essa constatação permite que se avalie que a Reforma de trabalho de 2017, além de não ter um impacto significativo do ponto de vista da elevação do nível de emprego, contribuiu para a reafirmação de características estruturais do mercado de trabalho que se mostram desfavoráveis aos

trabalhadores brasileiros, isto é, baixa remuneração associada a elevados níveis de insegurança e elevadas informalidade e rotatividade no emprego.

Alguns poderiam argumentar que é muito cedo para afirmar que a Reforma Trabalhista de 2017 não tenha produzido resultados satisfatórios. Outros poderiam adicionar que, talvez, a Declaração da Liberdade Econômica e/ou o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo farão o país avançar no sentido da elevação do emprego formal e da melhora das condições do mercado de trabalho assim que o crescimento econômico for retomado.

No entanto, parece ter ficado claro que a Reforma Trabalhista levada a cabo pelo governo brasileiro em 2017-2019 não demonstrou ser capaz de dinamizar o mercado de trabalho formal. Longe disso. Somada à recessão e à lenta “recuperação” econômica, tem colaborado para reforçar tendências recentes do mercado de trabalho brasileiro: a) elevação da subutilização da força de trabalho (desalento e subocupação por insuficiência de horas trabalhadas); b) aumento da informalidade; c) substituição de postos de trabalho de média e alta remuneração por aqueles de baixos salários (até 2 salários-mínimos); d) expansão de empregos formais relativamente mais vulneráveis; e) manutenção de altos níveis de desocupação.

Além de introduzir o contrato de trabalho intermitente, a Reforma também colaborou para o crescimento de contratos por tempo parcial e por prazo determinado. Tais modalidades trazem para o segmento formal do mercado de trabalho características reconhecidamente associadas à informalidade como: elevada rotatividade, insegurança em relação à remuneração, instabilidade, vulnerabilidade e desproteção social.

34

Considerações finais

A Reforma Trabalhista de 2017, ao propor uma modernização das leis do trabalho, acabou por aprofundar problemas estruturais de configuração do mercado de trabalho ao abalar as bases do aparato regulatório e de proteção ao trabalho presentes na CLT. Esse aparato regulatório, usado como argumento para a identificação de rigidezes que comprometem o avanço da produtividade e da criação de emprego, representava uma das principais fontes de garantias dos trabalhadores no Brasil.

A busca incessante por maior flexibilidade – seja em sociedades onde o Estado de Bem-Estar Social tem cobertura abrangente, como na União Europeia, ou em sociedades onde parcela ampla da população está desprotegida, como no Brasil – está imersa em um amplo conjunto de medidas conservadoras e liberais de política econômica e de desregulamentação dos mercados de trabalho. Essas medidas, como mostra Freyssinet (2009), não surtiram efeito

para elevar o emprego em países desenvolvidos.¹³ Se, nesses casos, não há evidências que comprovem a eficácia dessas medidas, seria ainda mais problemático pensar que aplicadas em economias pouco estruturadas em termos de proteção social, como a brasileira, essas dariam conta de resolver os problemas associados à insuficiente geração de emprego no país.

Ademais, as especificidades da formação social brasileira e suas características de elevada desigualdade, baixa renda *per capita*, alta informalidade, elevado nível de desemprego e aparato protetor restrito servem de combustível para o processo de desestruturação do mercado de trabalho que se verificou no país no período analisado.

Como demonstrado, ainda que com pouco tempo de vigência, a Reforma Trabalhista implementada em 2017 no Brasil não se mostrou adequada para auxiliar na recuperação do mercado de trabalho e, em grande medida, parece contribuir negativamente para o perfil do emprego formal, pois tem provocado um efeito de substituição perverso ao impulsionar a contratação de trabalhadores de baixa renda em detrimento das faixas medianas, o que representa uma deterioração do mercado de trabalho em geral.

Por fim, fica evidente que a solução para os problemas do desemprego, da informalidade e da distribuição de renda, além de requerer uma expansão da atividade econômica, também exige a criação de mecanismos de regulação que protejam o trabalhador e não o empurrem para uma negociação desequilibrada com o empregador na definição do contrato de trabalho, uma vez que sua posição é reconhecidamente mais frágil.

Referências

- Adascalitei, D., & Morano, P. C. (2015). Labour market reforms since the crisis: Drivers and consequences. [Research Department Working Paper n. 5], International Labour Organization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_414588.pdf
- Adel, F. (1997). Les nouvelles formes de domination dans le travail. *Insaniyat*, 1, 118–121. <https://doi.org/10.4000/insaniyat.11468>
- Baltar, P., & Proni, M. (1995). Flexibilidade do trabalho, emprego e estrutura salarial no Brasil. [Cadernos do Cesit, Texto para Discussão n. 15], Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas. <https://www.cesit.net.br/cesit/images/stories/15CadernosdoCESIT.pdf>
- Barbosa, A. F. (2003). *A formação do mercado de trabalho no Brasil: da escravidão ao assalariamento*. [Tese de Doutorado, Instituto de Economia da Unicamp], Campinas, SP. <http://repositorio.unicamp.br/jspui/handle/REPOSIP/286268>

¹³ Sobre a flexibilização das relações de trabalho e sua relação com as transformações do capitalismo contemporâneo, ver Trovão e Araújo (2018) e Krein *et al.* (2019).

Biavaschi, M. B. (2005). *O direito do trabalho no Brasil - 1930/1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas*. [Tese de Doutorado, Instituto de Economia, Unicamp], Campinas, SP. <http://repositorio.unicamp.br/jspui/handle/REPOSIP/286488>

Campos, A. G. (2015) Breve histórico das mudanças na regulação do trabalho no Brasil. [Texto para Discussão Ipea, n. 2024], Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, Brasília. http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3513/1/td_2024.pdf

Cardoso Jr., J. C. (2001). Crise e desregulação do trabalho no Brasil. *Tempo Social*, 13(2). 31–59. <https://www.scielo.br/pdf/ts/v13n2/v13n2a03.pdf>

Cardoso Jr., J. C. (2002). Reforma do Estado e desregulamentação do trabalho no Brasil, nos anos 90. *Ensaio FEE*, 23(2), 899–922. <https://revistas.fee.tche.br/index.php/ensaios/article/view/2046/2428>

Congresso Nacional (2019, maio 5). Quadro comparativo: Medida Provisória n. 881/2019. Secretaria Legislativa do Congresso Nacional, Brasília. <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7946956&ts=1594031019332&disposition=inline>

Costa, I. de S. A. da (2005). Controle em novas formas de trabalho: teletrabalhadores e o discurso do empreendimento de si. *Cadernos EbapeBr*, 3(1), 01–12. <https://doi.org/10.1590/S1679-39512005000100009>

Dal Rosso, S. (2017). *O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor*. São Paulo: Boitempo.

Dedecca, C. S. (2005). Notas sobre a evolução do mercado de trabalho no Brasil. *Revista de Economia Política*, 25(1), 94–111. <https://www.scielo.br/pdf/rep/v25n1/1809-4538-rep-25-01-113.pdf>

Dosi, G., Pereira, M.C., Roventini, A., & Virgillito, M. E. (2017). When more flexibility yields more fragility: The microfoundations of Keynesian aggregate unemployment. *Journal of Economic Dynamics and Control*, 81, 162–186. <https://doi.org/10.1016/j.jedc.2017.02.005>

Freyssinet, J. (2009). As trajetórias nacionais rumo à flexibilidade da relação salarial: a experiência europeia. In: N. A. Guimarães, H. Hirata, & K. Sugita (Orgs.). *Trabalho flexível, empregos precários? Uma comparação Brasil, França, Japão* (pp. 25-48). São Paulo: Editora da USP.

Hirata, H. (2005). Globalização, trabalho e gênero. *Revista de Políticas Públicas*, 9(1), 111–128. <http://www.periodicoeletronicos.ufma.br/index.php/rppublica/article/view/3770/1848>

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia Econômica) (2016). Medidas de subutilização da força de trabalho no Brasil. [Nota Técnica 02/2016], Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Rio de Janeiro. ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Nota_Tecnica/Nota_Tecnica_022016.pdf

Kovács, I. (2006). Novas formas de organização do trabalho e autonomia no trabalho. *Sociologia, Problemas e Práticas*, (52), 41–65. <https://www.uc.pt/feuc/citcoimbra/Kovacs2006>

Krein, J. D. (2007). *As tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005*. [Tese de Doutorado, Instituto de Economia da Unicamp], Campinas, SP. <http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/285517>

Krein, J. D. (2013a). As transformações no mundo do trabalho e as tendências das relações de trabalho na primeira década do século XXI. *Revista NECAT*, 2(3), 6-65. <http://incubadora.periodicos.ufsc.br/index.php/necat/article/view/2785>

Krein, J. D. (2013b). As formas de contratação: flexibilidade. In J. D. Krein, J. C. Cardoso Jr., M. Biavaschi, & M. Teixeira (Orgs.), *Regulação do trabalho e instituições públicas* (vol. 1, pp. 167-186). São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo.

Krein, J. D. (2018). O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. *Tempo Social*, 30(1), 77-104. <http://dx.doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2018.138082>

Krein, J. D., & Biavaschi, M. B. (2015). Os movimentos contraditórios da regulação do trabalho no Brasil dos anos 2000. *Revista Cuadernos del Cendes*, 32(89), 47-82. <http://ve.scielo.org/pdf/cdc/v32n89/art04.pdf>

Krein, J. D., Oliveira, R. V., & Filgueiras, V. A. (2019). As reformas trabalhistas: promessas e impactos na vida de quem trabalha. *Caderno CRH*, 32(86), 225-230. <https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.33188>

OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2013). Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo. Adoptada por la 19ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_234036/lang--es/index.htm

Tosta, T. L. D. (2008). Antigas e novas formas de precarização do trabalho: o avanço da flexibilização entre profissionais de alta escolaridade. [Tese de Doutorado, Departamento de Sociologia, Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Brasília]. Brasília, DF. https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/6332/1/2008_TaniaLudmilaDTosta.pdf

Trovão, C. J. B. M., & Araújo, J. B. (2018). Transformações no mercado de trabalho e a experiência brasileira pós-reforma trabalhista de 2017. *Research, Society and Development*, 7(12), 1-24. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7164895>

Viana, M. T. (2013). As novas formas de contratação e reorganização do capital e seus impactos sobre as instituições. In J. D. Krein, J. C. Cardoso Jr., M. Biavaschi, & M. Teixeira (Orgs.), *Regulação do trabalho e instituições públicas* (vol. 1, pp. 53-64). São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo.

Legislação

Emenda Constitucional n. 95, de 15 de dezembro de 2016. Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias para instituir o Novo Regime Fiscal e dá outras providências. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc95.htm

Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm

Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º 6.019 de 3 de janeiro de 1974, n.º 8.036 de 11 de maio de 1990, e n.º 8.212 de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm

Lei n. 13.874, de 20 de setembro de 2019. Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica; estabelece garantias de livre mercado; altera as Leis n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), n.º 6.404, de 15 de dezembro de 1976, n.º 11.598, de 3 de dezembro de 2007, n.º 12.682, de 9 de julho de 2012, n.º 6.015, de 31 de dezembro de 1973, n.º 10.522, de 19 de julho de 2002, n.º 8.934, de 18 de novembro 1994, o Decreto-Lei n.º 9.760, de 5 de setembro de 1946 e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943; revoga a Lei Delegada n.º 4, de 26 de setembro de 1962, a Lei n.º 11.887, de 24 de dezembro de 2008, e dispositivos do Decreto-Lei n.º 73, de 21 de novembro de 1966; e dá outras providências. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2019/Lei/L13874.htm

Medida Provisória n. 881, de 30 de abril de 2019. Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica, estabelece garantias de livre mercado, análise de impacto regulatório, e dá outras providências. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2019/Mpv/mpv881.htm

Medida Provisória n. 905, de 11 de novembro de 2019. Institui o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, altera a legislação trabalhista, e dá outras providências. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2019-2022/2019/Mpv/mpv905.htm#art28

Projeto de lei de conversão n. 21, de 2019 (Proveniente da Medida Provisória n. 881, de 2019). Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica; estabelece garantias de livre mercado; altera as Leis n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), n.º 6.404, de 15 de dezembro de 1976, n.º 11.598, de 3 de dezembro de 2007, n.º 12.682, de 9 de julho de 2012, n.º 6.015, de 31 de dezembro de 1973, n.º 10.522, de 19 de julho de 2002, n.º 8.934, de 18 de novembro 1994, o Decreto-Lei n.º 9.760, de 5 de setembro de 1946 e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943; revoga a Lei Delegada n.º 4, de 26 de setembro de 1962, a Lei n.º 11.887, de 24 de dezembro de 2008, e dispositivos das Leis n.º 10.101, de 19 de dezembro de 2000, n.º 605, de 5 de janeiro de 1949, n.º 4.178, de 11 de dezembro de 1962, e do Decreto-Lei n.º 73, de 21 de novembro de 1966; e dá outras providências. <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7992045&ts=1566241194128&disposition=inline>

Recebido em 06 de março de 2020.

Revisado em 26 de junho de 2020.

Aprovado em 20 de outubro de 2020.