

**XIII Congresso Brasileiro de História Econômica e
14ª Conferência Internacional de História de Empresas**

Criciúma, 24, 25 e 26 de setembro de 2019



**IMPACTOS DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA SOBRE O MERCADO DE TRABALHO
BRASILEIRO DE 2003 A 2018**

Juliano Vargas

Gabriella Pereira dos Santos

IMPACTOS DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA SOBRE O MERCADO DE TRABALHO
BRASILEIRO DE 2003 A 2018

*IMPACTS OF LABOR LEGISLATION ON THE BRAZILIAN LABOR MARKET
FROM 2003 TO 2018*

Juliano Vargas¹

Gabriella Pereira dos Santos²

RESUMO

O início do século XXI se caracteriza por rápidas e profundas transformações socioeconômicas, refletidas diretamente na configuração das relações entre capital e trabalho. Neste momento em que elementos de natureza conjuntural e estrutural obstaculizam o Brasil de se desenvolver de modo sustentado, modificações nas leis que regem seu mundo laboral têm sido implementadas sob a justificativa de contribuir para dinamizar a economia. Nesta perspectiva, este artigo examina os impactos da legislação trabalhista sobre o mercado de trabalho de 2003 a 2018. Primeiramente, é analisado o período compreendido entre 2003 e 2014, que apresentou resultados favoráveis tanto economicamente quanto do ponto de vista da geração de emprego e renda, ainda que sob modificações jurídicas ambíguas. Na sequência, é avaliado o interregno 2015-2018, em que especialmente a reforma trabalhista de 2017 tem reconfigurado o mercado nacional de trabalho sem surtir as consequências socioeconômicas apregoadas pelos defensores de tais reformas. Conclui-se que a justificativa de se sanear as contas públicas tem relevância em meio à estagnação econômica, mas o dilema está na escolha de quem deve contribuir mais proporcionalmente para a resolução desta equação. Isto implica optar entre a via do crescimento (incerto) com concentração de renda e aprofundamento das desigualdades ou a do desenvolvimento socioeconômico com distribuição de renda e inclusão cidadã. Em face do potencial de impacto da legislação trabalhista sobre o mercado de trabalho, é preciso emular um regramento jurídico que se dedique a resolver divergências e orientar condutas que melhorem as correlações de forças nesta seara.

Palavras-chave: Brasil. Crescimento. Desenvolvimento. Legislação Trabalhista. Mercado de Trabalho.

¹ Professor Assistente Classe A no Departamento de Ciências Econômicas da Universidade Federal do Piauí (UFPI). Doutorando em Ciências Econômicas pela Universidade de Brasília.

² Graduanda em Matemática na Universidade de Brasília.

ABSTRACT

The beginning of the 21st century is characterized by rapid and profound socioeconomic transformations, which are directly reflected in the configuration of the relations between capital and labor. At a time when elements of a conjunctural and structural nature hinder Brazil from developing in a sustained way, changes in the laws that govern its labor world have been implemented under the justification of contributing to boost the economy. In this perspective, this article examines the impacts of labor legislation on the labor market from 2003 to 2018. First, the period between 2003 and 2014 is analyzed, which presented favorable results both economically and from the point of view of employment and income generation, although under ambiguous legal modifications. Subsequently, the 2015-2018 interregnum is evaluated, emphasizing that especially the 2017 labor reform has reconfigured the national labor market without having the socioeconomic consequences advocated by the proponents of such reforms. We conclude that the justification of balance for the public accounts is relevant in the midst of economic stagnation, but the dilemma is in the choice of who should contribute more proportionally to the resolution of this equation. This implies choosing between the (uncertain) growth path with income concentration and deepening inequalities or that of socioeconomic development with income distribution and citizen inclusion. In view of the potential impact of labor legislation on the labor market, it is necessary to emulate a legal regulation that is prone to resolve disagreements and guide conducts that improves the correlations of forces in this area.

Keywords: Brazil. Growth. Development. Labor Legislation. Labor Market.

1. Introdução

Marcado por heterogeneidades de vários matizes, as relações laborais no Brasil bem refletem a formação socioeconômica do país. Seu mercado de trabalho surgiu oficialmente com a sanção da Lei Áurea (1888), que foi o marco histórico do fim da escravidão. De lá para cá, houve inúmeras reconfigurações do trabalho, com menos ênfase no desenvolvimento e mais no crescimento econômico, com que a desigualdade e a exclusão social grassaram. Nesse sentido, a norma jurídica é uma variável importante – sobretudo determinando o nível de proteção social e a distribuição (funcional) da renda gerada – por contribuir para nortear os rumos da relação entre trabalhadores e empregadores.

Dois pontos permitem ilustrar historicamente como a legislação trabalhista influenciou a formação do mercado de trabalho no Brasil¹. O primeiro foi a substituição do escravo pela mão de obra europeia, processo iniciado antes mesmo da abolição da escravatura. Esta preferência por trabalhadores europeus em detrimento dos nacionais (amparada por políticas e leis específicas) foi motivada, dentre outras razões, pela alegação de que os ex-cativos não se adaptariam à rotina de trabalho. Os desdobramentos deletérios desta prática persistem na vida nacional atual – seu maior exemplo é a informalidade estruturalmente disseminada.

O segundo ponto foi a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, no primeiro governo de Getúlio Vargas (1930-1945), unificando toda a legislação trabalhista à época existente. A CLT nasceu como uma necessidade constitucional de regular as relações laborais após a criação da Justiça do Trabalho, em 1939. Teve papel importante para promover certa coesão social e para dotar a economia brasileira, já em rápido processo de industrialização², de um crescente mercado interno. Esta iniciativa também reverbera contemporaneamente nas condições de trabalho e de vida dos cidadãos brasileiros, na direção de afirmar os direitos laborais.

O início do século XXI se caracteriza por rápidas transformações socioeconômicas, refletidas na configuração dos vínculos entre capital e trabalho. Neste momento em que importantes elementos de natureza conjuntural e estrutural obstaculizam o Brasil de se desenvolver de modo sustentado, modificações nas leis que regem seu mundo laboral têm sido implementadas sob a justificativa de contribuir para dinamizar a economia. Nesta perspectiva, o objetivo do artigo é examinar – sob a ótica da Economia Social e do Trabalho – os impactos da legislação trabalhista sobre o mercado de trabalho de 2003 a 2018.

Assumindo que as modificações jurídicas têm importância para configuração do mercado de trabalho, busca-se avaliar os aspectos considerados relevantes ao tema ocorridos primeiramente no período compreendido entre 2003 e 2014 e, posteriormente, entre 2015 e 2018. As ponderações teóricas ao longo do texto estão articuladas com dados secundários provenientes de instituições oficiais de pesquisa, tomadas por indicadores tais como o grau de informalidade (GI), taxa de desemprego, saldo empregatício, ações trabalhistas, rendimentos, PIB e outros. Com isto, pretende-se contribuir para este debate preenchendo esta lacuna teórica.

2. Ambiguidades na legislação trabalhista e avanços no mercado de trabalho (2003/2014)

De 2003 até a metade de 2014 verificaram-se avanços importantes no mercado de trabalho, movimentos que podem ser observados por meio de inúmeros indicadores que se prestam à avaliação da trajetória recente nesta seara³. No período houve maior atuação do Estado na condução da economia, via políticas públicas, ampliações de crédito, programas de transferência direta de renda, *etc.* Um ambiente macroeconômico favorável vigorou neste interregno, em particular no que concerne ao contexto externo, que, mesmo diante da crise financeira de 2008, apenas afetou de modo contundente a economia brasileira a partir de meados de 2014.

Nesse panorama, foi central a contribuição do mercado interno para a melhoria das condições de vida da sociedade brasileira como um todo, com geração de empregos que colaboraram para mitigar as desigualdades de modo inclusivo. O mercado de trabalho formal gerou mais de vinte milhões empregos no período e, apesar de ter continuado a apresentar alto grau de informalidade laboral, também avançou consideravelmente neste último quesito.

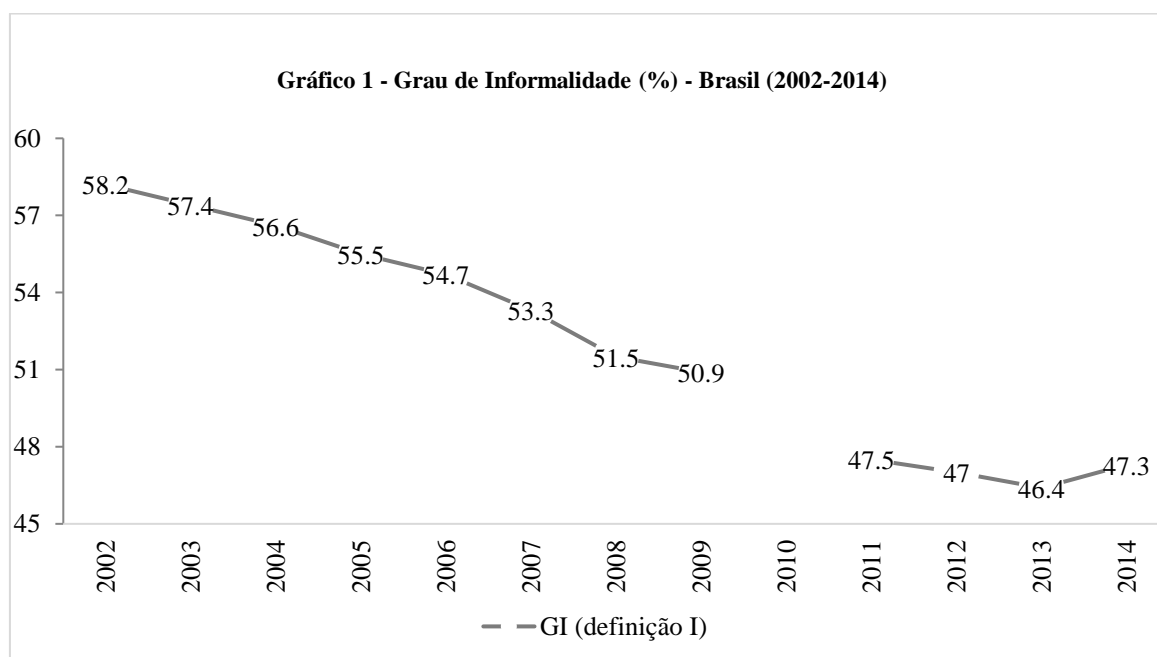
Segundo Baltar, Krein e Leone (2009), a redução nas taxas de informalidade está diretamente ligada à dinâmica econômica, para além da atuação das instituições trabalhistas. Para Saboia (2014), a queda na informalidade pode ser explicada por diversos fatores, tais como: a sociedade tornando-se mais reivindicadora de seus direitos, a conscientização dos direitos trabalhistas e a maior eficiência da fiscalização na área.

Já Filgueiras (2012, p. 92) defende que o Estado brasileiro em muito contribui para a

manutenção da elevada informalidade. Ele questiona o *modus operandi* das instituições de vigilância do direito do trabalho que, na sua visão, muitas vezes operam como atenuadoras que se adaptam às ações empreendidas pelo capital. Reconhece, todavia, que o Direito do Trabalho transcende este papel, sendo “agente ativo e impositivo de interferência no movimento da relação, engendrando reorganizações no padrão de contratação, organização e uso da força de trabalho”.

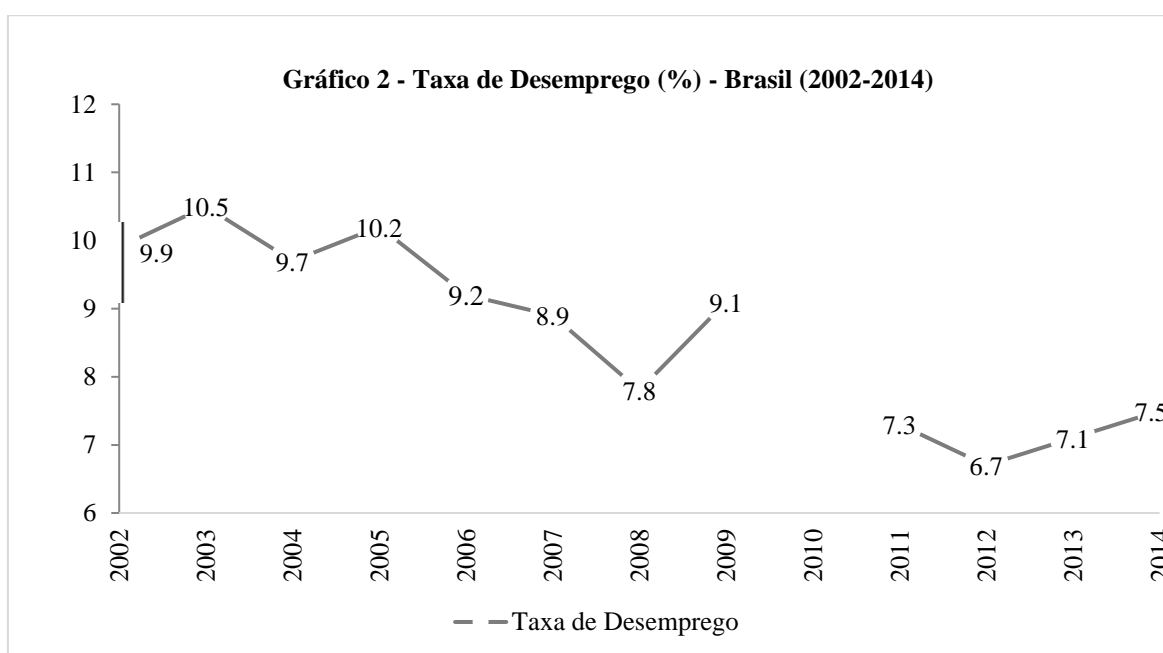
Por seu turno, Cardoso Junior (2013) aborda esta temática relacionando as esferas do mundo do trabalho e da (des)proteção social no Brasil, sugerindo a universalização das políticas sociais como a estratégia mais indicada para enfrentar os desafios socioeconômicos do país em geral e da informalidade do trabalho em particular. Logo, observa-se que políticas de regulamentação do mercado de trabalho e órgãos fiscalizadores ativos auxiliam, em conjunto com o crescimento econômico e a forma como a economia é dinamizada, na maior efetividade das leis que regem o mercado de trabalho.

O GI⁴ em 2002 era de 58,2% da força de trabalho. A partir daí, a formalização do trabalho cresceu ano a ano e chegou a atingir mais de 53% do emprego total no país, em 2013 (gráfico 1). A queda da informalidade ocorreu por diversos motivos, com destaque para a diminuição da participação da economia subterrânea no Produto Interno Bruto (PIB), que passou de 21% em 2003 para menos de 16% em 2013 (IBRE/FGV-ETCO, 2013).



Fonte: IBGE/PNAD (2019a). Elaboração própria. Nota: a PNAD não foi realizada em 2010, pois os dados não são calculados para os anos de elaboração do Censo Demográfico, quando a série é interrompida pelo IBGE.

Do maior otimismo com a evolução da economia brasileira e a consequente intensificação da demanda por trabalho formal, derivou um decréscimo significativo das taxas de desemprego, de 10,5% em 2003 para um vale de 6,7% em 2012 (gráfico 2). Frisa-se que, decomposta, esta queda não foi homogênea. Por exemplo, houve ligeira elevação da taxa de desemprego nas áreas rurais, fruto especialmente dos incentivos à mecanização no campo. Mesmo assim, este intervalo de tempo foi o mais positivo na história do país em termos de geração de empregos nas regiões metropolitanas (VARGAS, 2017a).



Fonte: IBGE/PNAD (2019b). Elaboração própria.

Ainda que os indicadores citados anteriormente mostrem bons resultados para o mercado de trabalho, Amitrano e Squeff (2014) argumentam que o crescimento considerável dos empregos formais nos anos 2000 esteve vinculado à criação de vagas com baixa produtividade e remuneração, principalmente no setor de serviços⁵. Há de se considerar, portanto, o aumento sucessivo do percentual de participação deste setor como componente do PIB relativamente à queda do setor industrial – este último, em geral, exercido formalmente.

Duarte (2006) aponta três aspectos jurídicos que favoreceram as condições de trabalho nos anos 2000: i) a maior efetividade na sua fiscalização (aspecto relevante também para a queda da informalidade); ii) os aperfeiçoamentos nas condições de trabalho – via mudanças na legislação trabalhista buscando promover melhor nível de proteção social às atividades como a dos trabalhadores terceirizados e domésticos, por exemplo; iii) a redução do trabalho infantil.

A relação entre o mercado de trabalho formal e informal foi também abordada por Ramos (2007, p. 9), que diz que as políticas implementadas para a área influenciam diretamente nas decisões dos trabalhadores. Conforme o autor, isso significa que, com medidas efetivas e/ou mudanças específicas na legislação, é possível ocorrer tanto a transferência de trabalhadores do mercado de trabalho informal para o formal quanto o oposto. Por exemplo, um contexto jurídico mais (menos) protetivo dos trabalhadores lhes aumenta (diminui) o poder de barganha individual e coletiva, em tese estimulando (desestimulando) a formalização do trabalho.

Adicionalmente, é preciso levar em conta que o próprio crescimento econômico foi importante para a melhoria dos indicadores do mercado de trabalho (entre 2003 e 2008 a taxa média do PIB brasileiro foi de 3,5% – considerando -0,13% de 2009), aliado à ampliação do mercado interno de consumo, ao arrefecimento do crescimento demográfico observado desde o início dos anos 2000 e à relativa diminuição da taxa de participação da força de trabalho (PEA/PIA) (ver MATTOS e LIMA, 2015). Percebe-se, portanto, que os avanços logrados no período resultaram de razões complementares entre si.

Contextualizando o exposto, segue a análise de algumas das mais relevantes modificações na legislação trabalhista de 2003 a 2014, objetivando identificar os efeitos destas sobre o mercado de trabalho brasileiro. Nesse período houve medidas que apontaram o aprofundamento da flexibilização e outras que tenderam a reforçar a perspectiva de retomada da regulação do trabalho. A flexibilização pós 2002 não foi concebida genericamente, mas sim para públicos específicos (sobretudo jovens, pessoas jurídicas, micro e pequenas empresas) e implementada via alterações pontuais das relações de trabalho.

Esta realidade resultou grandemente da lógica de maior inserção internacional do país na globalização e na financeirização, obstando a regulação pública e favorecendo as soluções autônomas, com aumento do poder discricionário dos empregadores em determinar as condições de uso e remuneração do trabalho. A flexibilização avançou, conforme pode-se ver esquematicamente sintetizado no quadro 1.

Quadro 1 – Principais medidas flexibilizadoras das relações de trabalho no Brasil (2003-2014)

Crédito consignado (Lei n.10.820/2003)	Autoriza a concessão de empréstimos, pelos bancos, a empregados e aposentados, mediante o desconto salarial a ser processado pelo empregador ou Previdência Social. A inovação afronta o princípio da intangibilidade salarial (ver regra prevista no art. 7, § VI e § X, da CF/88).
Primeiro emprego (Leis n. 10.748/2003; 10.940/2004), regulamentadas pelo Decreto 5.199/2004	Incentivos fiscais para empresas que contratam jovens, permitindo sua contratação por prazo determinado, desde que por um período mínimo de 12 meses. Recomenda às empresas evitar a substituição de trabalhadores. Limitam a 20% do seu quadro de pessoal os contratados pelo programa.
Reforma previdenciária Emenda Constitucional (EC) n. 41/ 2003	Extingue o regime de previdência pública para os servidores públicos admitidos a partir da publicação da EC, com o fim da integralidade e da paridade, fixação do limite a ser percebido a título de proventos de aposentadoria, de acordo com o teto do regime geral do INSS, e determinação de que fossem instituídos os fundos de pensão. Também taxou os inativos, aumentou o limite de idade e fixou condições mais duras para o servidor alcançar a aposentadoria.
Nova lei de falências e da recuperação judicial (Lei n. 11.101/2005)	A CLT estabelece que, na falência, a totalidade dos salários e indenizações devidos aos trabalhadores seriam créditos privilegiados; mas a nova lei reduz o limite de preferência do crédito trabalhista para o valor de 150 salários mínimos. Ao contrário do que ocorria anteriormente, na nova lei, no caso de recuperação judicial da firma, os empregados deixam de receber seus créditos trabalhistas durante um ano e passam a discutir sua forma de pagamento com os demais credores, em Assembleia Geral; e, na venda dos ativos da sociedade falida, não há mais a sucessão trabalhista, de modo que a empresa arrematante não obriga-se nem a permanecer com os empregados nem a pagar a dívida trabalhista.
Nova regulação para o trabalho em atividades de cunho intelectual (Lei n. 11.196/2005)	Estabelece que, mesmo apresentando todos os elementos que delineiam um assalariado, a pessoa física que presta serviços intelectuais pode ser materialmente concebida como uma pessoa jurídica. Passa-se, assim, do campo das regras trabalhistas para o das civis e comerciais. Tanto para o empreendimento tomador quanto para o prestador de serviços, há redução dos tributos, mas o último deixa de contar com os direitos laborais.
Super Simples (LC n. 123/2006)	As micro e pequenas empresas continuam dispensadas de: fixar quadro de trabalho em suas dependências; anotar as férias dos empregados no livro ou ficha de registros; matricular aprendizes nos cursos de Serviços Nacionais de Aprendizagem; posse do Livro de Inspeção do Trabalho; comunicar à entidade fiscalizadora quanto à concessão de férias coletivas. Perante a Justiça do Trabalho, o empregador poderá fazer-se substituir por representante legal.
Empregados domésticos (Lei n. 11.324/2006)	Garante a estabilidade provisória à empregada grávida, férias anuais remuneradas de 30 dias e a vedação a descontos por fornecimento de alimentação, vestuário ou higiene aos empregados domésticos. Entretanto, o presidente vetou a obrigatoriedade do FGTS, a multa rescisória de 40%, o salário-família e o seguro-desemprego, argumentando que poderia contribuir para o aumento do desemprego. Com isso, o veto do presidente impediu a equiparação integral com os direitos dos trabalhadores amparados pela CLT.
O trabalho em atividades de transporte rodoviário de cargas (Lei n. 11.442/2007)	Considera que não há vínculo de emprego, mas apenas relações de natureza comercial, entre o motorista transportador de cargas e a empresa do referido setor, pelo fato de se exigir do trabalhador que ele seja proprietário do veículo de carga. Essa categoria perdeu os direitos trabalhistas.
Intervalo intrajornada (Portaria MTE n. 42/2007)	Autoriza a redução do intervalo intrajornada por meio de negociação coletiva de trabalho, dando prevalência ao negociado sobre o legislado.
Trabalho dos comerciários aos domingos (Lei n. 11.603/2007)	Ratifica o trabalho aos domingos para os comerciários. Mas colocou dois limites: a permissão de trabalho em feriados e domingos nas atividades do comércio passa por convenção coletiva, desde que observada a legislação municipal; e a garantia de folga de 2 domingos no mês.

Contrato de trabalhador rural por pequeno prazo (Lei n. 11.718/2008)	Autoriza a contratação de empregados rurais sem registro na Carteira de Trabalho, para serviços de curta duração (até 2 meses). Os direitos trabalhistas são pagos diretamente ao trabalhador, mediante adição à remuneração acordada.
Cooperativas de trabalho (Lei n. 12.690/2012)	Institui o Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho (PRONACOOOP), legitimando-as. Revoga o parágrafo único do art. 442 da CLT.
PLR. Medida Provisória n. 597, transformada na Lei n. 12.832/2013	Isenta do IR de pessoa física o recebimento de até 6 mil reais em forma de PLR. O potencial é flexibilizador por reduzir a contribuição para a constituição de um fundo público, havendo renúncia fiscal e estimulando a luta pela ampliação não do salário direto, mas da participação nos lucros, de natureza indenizatória.
Regime de tributação simplificada (LC n. 147/2014)	Tem como critério de adesão apenas o porte e o faturamento do empreendimento em vez da atividade exercida. Assim, vários profissionais liberais são incluídos no Supersimples, reduzindo as fontes de financiamento do fundo público.

Fonte: adaptado e modificado de Krein & Biavaschi (2015) e Vargas (2017a).

Dentre as medidas flexibilizadoras listadas, destaca-se a reforma previdenciária. Encaminhada e aprovada em 2003 sob a condução do Governo Federal, contou com o empenho e a utilização dos recursos políticos e institucionais disponíveis. Houve aprofundamento da posição adotada pelo governo anterior neste aspecto. Esta perda de direitos influenciou sobremaneira na interpretação dos agentes econômicos quanto à atuação do governo na questão trabalhista, gerando desconforto dentro do próprio partido político do governo empossado.

Outra modificação da legislação trabalhista com algum destaque ocorreu neste mesmo ano, a aprovação da Lei n. 10.748, lançando o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego (PNPE), com o objetivo principal de gerar oportunidades aos jovens de dezesseis até vinte e quatro anos, provenientes de famílias com baixa renda e que possuísem baixa escolaridade. Com o intuito de estimular novos postos de trabalho, a proposta surtiu resultados práticos modestos, gerando apenas cerca de dez mil e duzentos postos de trabalho.

Também importante foram os estímulos voltados à formalização no setor de serviços, com a criação do Super Simples, por meio da Lei Complementar n. 123/2006, em que pequenas e microempresas foram estimuladas com, por exemplo, a redução da carga tributária, a facilitação da escritura fiscal e da contribuição previdenciária patronal. Este setor teve expansão significativa no período, passando de 65,83% em 2003 para 71,18% do PIB em 2014. Ressalta-se que há de se ponderar o quanto proporcionalmente desta expansão deveu-se às mudanças de legislação trabalhista e o quanto resultou do crescimento econômico verificado no período – discussão que foge ao escopo desta investigação.

Já no caso da retomada da regulação pública do mercado de trabalho (quadro 2), merecem destaque a valorização do salário mínimo, a ampliação do seguro-desemprego no

ápice da crise de 2008 e 2009, a implementação do programa Microempreendedor Individual (MEI) e do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec).

Quadro 2 – Medidas contrárias à tendência de flexibilização das relações de trabalho no Brasil (2003-2014)

Mensagem n. 132/2003 ao Senado, requerendo retirada da urgência da tramitação do PLC 134/01; Mensagem n. 389/2004 à Câmara, para retirar o projeto sobre terceirização.	Mensagem pedindo retirada da urgência da tramitação no Senado do projeto de lei aprovado pela Câmara, que previa a prevalência do negociado sobre o legislado. Mensagem pedindo a retirada do projeto que regulamentava a terceirização, ampliando suas possibilidades de utilização.
Adoção de uma Política de Salário Mínimo (2005)	Prevê um reajuste de acordo com o INPC do ano anterior acrescido de um aumento real correspondente à variação do PIB de dois anos anteriores. A política está sendo aplicada desde então, apesar de aprovada pelo Congresso Nacional apenas em 2007. Ainda que repetida via medida provisória, a conversão em lei somente se deu no governo Dilma Rousseff.
Estágio (Lei n. 11.788/2008)	Regulamentação do estágio, criando algumas regras para a sua adoção, tais como o limite de jornada de 6 horas diárias e o pagamento de férias.
Veto à Emenda 3 da Super Receita	Essa EC propôs proibir o auditor fiscal de multar as empresas que estabeleçam uma relação de emprego disfarçada ⁶ . Na prática, estimulava a propagação da contratação como Pessoa Jurídica (PJ), que burlava a legislação do trabalho.
Seguro-desemprego	Ampliação das parcelas de seguro-desemprego para sete meses aos setores mais atingidos pela crise econômico-financeira de 2008/2009.
Cancelamento dos subsídios para contratação por prazo determinado (2003)	Eliminação dos incentivos para a contratação por prazo determinado por meio do cancelamento de subsídios nas contribuições sociais. Era uma medida provisória criada para estimular a adoção da contratação por prazo determinado (Lei n. 9.601/1998).
Revogação da Portaria n. 865/1995	A revogação da portaria do MTE que impedia a fiscalização dos auditores das cláusulas constantes dos contratos coletivos de trabalho.
Pagamento da licença-maternidade	Cancelamento das alterações da licença-maternidade feitas em 1999, que estabeleciam o pagamento do salário-maternidade diretamente pelo INSS e não mais pelo empregador, que era depois ressarcido.
Período de experiência (Lei n. 11.644/2008)	Proíbe que o período de experiência exigido seja maior do que de 6 meses.
Microempreendedor Individual (LC n. 128/2008)	Reduz o valor da contribuição previdenciária do autônomo ou do microempreendedor individual.
Deficientes físicos (Lei n. 12.470/2011)	Pessoas com deficiência que recebem o Benefício de Prestação Continuada (BPC) não perderão mais o benefício quando entrarem no mercado de trabalho; ele passa a ser apenas suspenso.
Aviso prévio proporcional (Lei n. 12.506/2011)	Estabelece que o aviso prévio é proporcional ao tempo de trabalho. Para cada ano trabalho adiciona-se 3 dias de aviso prévio. Apresenta controvérsias, especialmente para os demitidos antes de um ano de serviço.
Trabalho à distância (Lei n. 12.551/2011)	Equipara o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.
Pronatec (Lei n. 12.513/2011)	Concede bolsas de estudo em cursos de grau técnico e de formação inicial e continuada, em instituições privadas e públicas de ensino técnico.
Certidão negativa de débitos trabalhistas (Lei nº 12.440/2011)	Documento que comprova inexistência de débitos junto a Justiça do Trabalho, permitindo, assim, acesso por parte de empresas a empréstimos, programas de incentivo fiscais e participação em licitação pública.
Previdência social. Medida provisória nº 529,	Reduz de 11% para 5% a alíquota da contribuição para MEI que comprove renda anual de até R\$ 36 mil. Ainda possibilita que mulheres dedicadas

transformada na Lei nº 12.470, de 2011	exclusivamente ao trabalho doméstico em sua residência com renda familiar de, no máximo, dois salários mínimos, possam contribuir para a Previdência com alíquota diferenciada, equivalente a apenas 5% do salário mínimo.
Jornada do Motorista (Lei nº 12619/2012)	Regulamenta a profissão. Entre as principais mudanças está o controle da jornada dos motoristas que, antes, poderiam estar inseridos na exceção do artigo 62 da CLT que dispõe que trabalhadores que exercem atividades externas são excluídos do capítulo de proteção da jornada. A lei obriga a fiscalização que poderá ser feita por meio de anotação em diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho, ou por meio eletrônico, como o GPS.
Estabilidade para gestante (Lei n. 12.812/2013)	Acrescenta à CLT o artigo 391-A para assegurar a estabilidade provisória à gestante, de que trata o artigo 10 do ADCT às empregadas que tenha gravidez confirmada no curso do aviso prévio, seja este trabalhado ou substituído por pagamento em dinheiro.
Multa por não registro de doméstica (Lei n. 12.964/2014)	Prevê multa de R\$ 295 para o empregador que deixar de registrar a carteira do doméstico, obrigatoriedade que, aliás, já estava expressa na lei 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que elevou as trabalhadoras domésticas à condição de sujeitos previdenciários, assegurada o registro do contrato na carteira de trabalho e férias depois de 12 anos de trabalho.
Motocicleta no trabalho Lei n. 12996/2014, regulamentado pela Portaria 1565/2014.	Aprovado pagamento de adicional de periculosidade para motoboys e outros profissionais que utilizam a motocicleta no trabalho. Na CLT passa a ser considerar perigosa a atividade de quem trabalha em motocicleta. Dessa forma, os motoboys passam a ter direito a adicional de 30% sobre o salário.
PEC das domésticas (EC n. 72/2013)	Altera o § único do art. 7º da CF estabelecendo igualdade de direitos trabalhistas entre domésticos e demais trabalhadores urbanos e rurais.
Dá nova redação ao art. 243 da Constituição Federal (CF) (EC n. 81/2014)	[Novo] Art. 243. Parágrafo único. Todo e qualquer bem de valor econômico apreendido em decorrência do tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins e da exploração de trabalho escravo será confiscado e reverterá a fundo especial com destinação específica, na forma da lei.”

Fonte: adaptado e modificado de Krein e Biavaschi (2015) e Vargas (2017a).

Das medidas listadas acima, a política de valorização do salário mínimo foi a de maior impacto, elevando o poder de compra dos trabalhadores. Seu aumento real entre 2003 e 2016 ficou acima de 77%, com efeitos positivos sobretudo sobre o consumo, mas também sobre a dinâmica econômica como um todo. Com mais de quarenta e oito milhões de brasileiros com as remunerações atreladas ao salário mínimo, Saboia e Neto (2016) mostraram que os valores pagos na informalidade não conseguiram acompanhar a política de aumento dos salários reais (ainda que tenham seguido seu viés de alta), levando à redução das vantagens de participar deste mercado e incentivando, assim, os trabalhadores a formalizarem-se.

A eclosão da crise internacional em 2008 redundou, dentre outras coisas, na ampliação do seguro-desemprego voltado às atividades laborais mais atingidas. Vale observar que a flexibilização dos salários e trabalhadores aceitando o pagamento de até dois salários mínimos a fim de manter o emprego fez com que, durante a crise, a taxa de desemprego não aumentasse de forma expressiva – o Programa de Aceleração do Crescimento (PAC, 2007), a criação do Programa Minha Casa, Minha Vida (2009) e as obras para a Copa do Mundo de 2014 contribuíram bastante nessa travessia. A construção civil passou pela crise de 2008-

2009 sem graves problemas e chegou ao seu melhor desempenho em 2012, com participação de 6% no mercado de trabalho. Esses programas exigiram mão de obra especializada, elevando os salários dos diversos profissionais envolvidos (SABOIA; KUBRUSLY, 2014).

Nesse mesmo ano foi concebido o programa MEI, com o objetivo de incentivar a formalização do trabalho e dar acesso ao Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), além de uma série de direitos e benefícios laborais garantidos por leis. Logo, os profissionais autônomos e microempresários puderam optar por legalizarem-se abrindo uma MEI.

Com o cenário eleitoral definido em 2010, evidenciaram-se medidas com teor similar ao do governo anterior no campo trabalhista, com foco em políticas públicas voltadas ao trabalho e à geração de renda. Por exemplo, em 2011 foi posto em prática o Pronatec (vinculado ao Ministério da Educação), que chegou a ter matriculadas seis milhões e oitocentas mil pessoas para (re)qualificação e posterior reinserção laboral.

Ante o exposto, infere-se que para o período compreendido entre os anos de 2003 e 2014 houve avanços da *performance* geral do mercado nacional de trabalho, com geração significativa de vagas formais e diminuição progressiva do GI, por uma série de razões complementares entre si. Contudo, o balanço dos impactos da evolução da legislação trabalhista no período foi ambíguo, de sinais contraditórios, com alterações tanto voltadas ao aprofundamento da flexibilização quanto à retomada da regulação laboral.

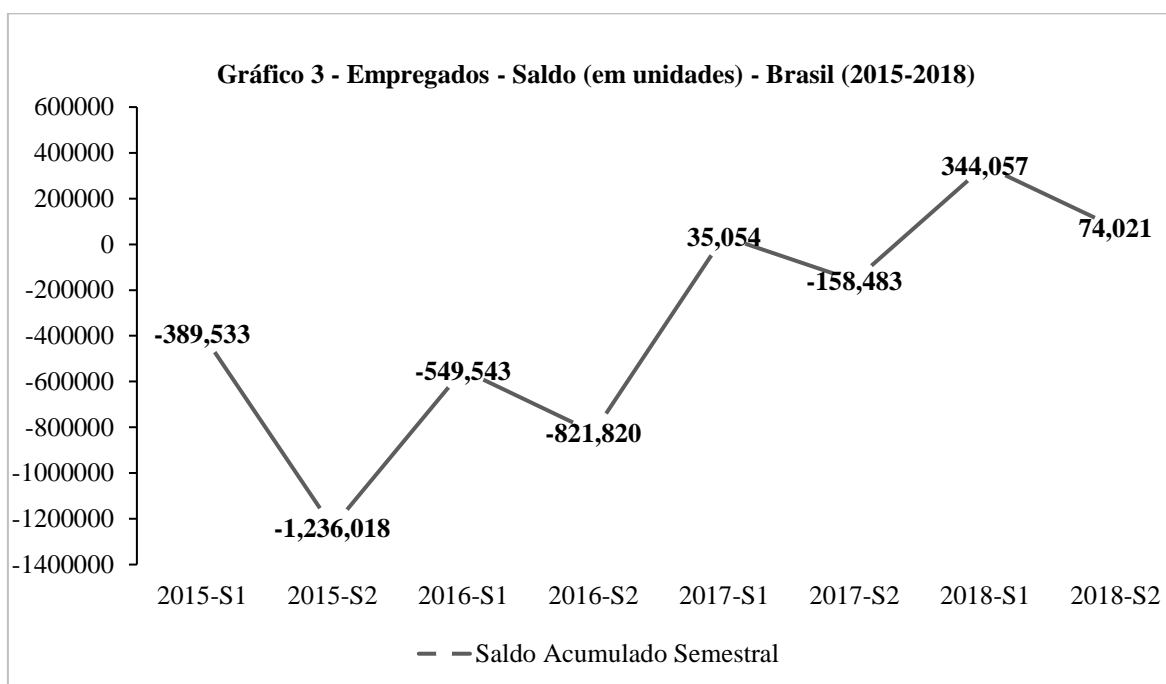
Atenta-se para o fato de que os avanços conquistados foram insuficientes para sanar a complexidade, heterogeneidade e fragmentação do mercado de trabalho ou para alterar substancialmente a estrutura ocupacional, que seguiu – em várias esferas – caracterizada pelo subemprego e precarização do trabalho. Há que se levar em conta, ainda, que a dinâmica econômica neste interregno interagiu com um mundo do trabalho mais complexo e incerto, e mesmo assim favoreceu a geração de empregos e auxiliou na diminuição do GI.

Isso até meados do ano de 2014, quando a crise da economia brasileira recrudesceu, arrastando-se até a atualidade. A seção seguinte examina esse processo, detendo-se na discussão de como uma série de medidas em prol da flexibilização da legislação trabalhista impactou o mercado de trabalho, mas sem (ainda) apresentar os resultados econômicos que as justificaram.

3. Flexibilização laboral e retrocessos no mercado de trabalho (2015/2018)

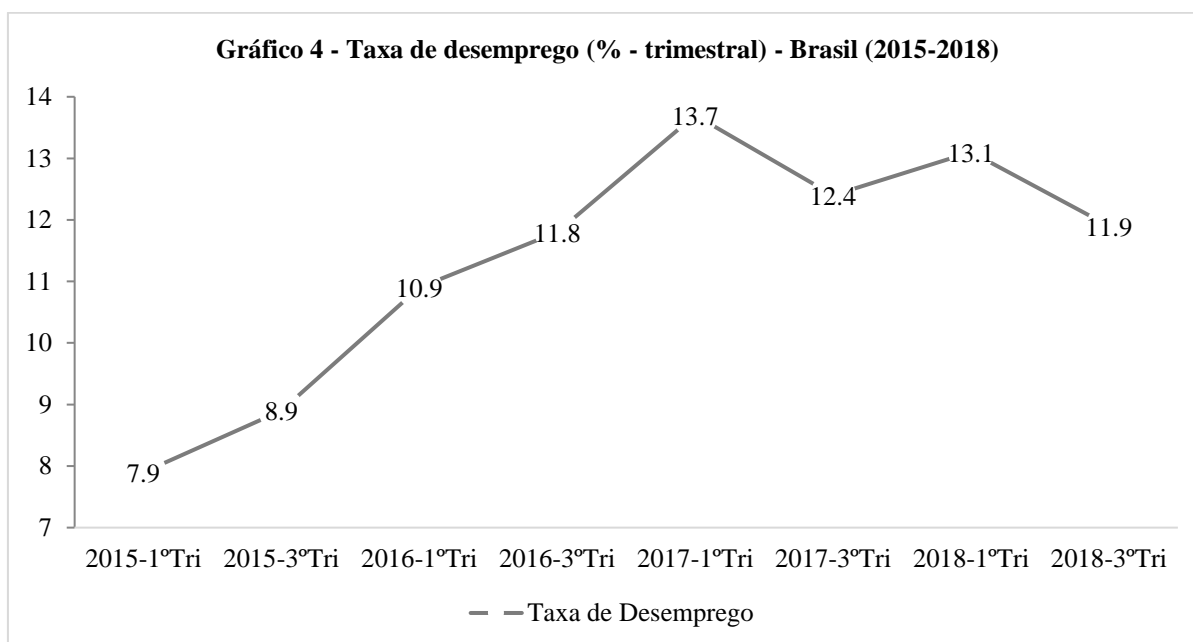
Diferentemente do discutido na análise do interregno 2003/2014, o período compreendido entre os anos de 2015 e 2018 foi marcado por retrocessos no mercado de

trabalho brasileiro. Isto na esteira de uma crise econômica aguda e enfraquecimento do papel do Estado, com forte retração da oferta e da demanda agregada, redundando em PIB negativo em 2015 e 2016, da ordem de 3,77% (pior resultado desde o ano de 1980) e 3,59%, respectivamente – o PIB *per capita* acumulado encolheu mais de 9,5% entre 2014 e 2017 (IBGE/SCN, 2019). Este quadro serviu para justificar mudanças significativas na legislação trabalhista, nos sentidos de flexibilizá-la e de restringir os direitos laborais. As demissões superaram em muito as contratações, conforme observa-se no gráfico 3.



Fonte: MTE/CAGED (2019). Elaboração própria. Nota: o saldo refere-se ao total de admissões e dispensa de empregados, sob o regime da CLT.

Com as condições desfavoráveis ao emprego, o país chegou a ter 38% de sua população subempregada no ano de 2015, sem recuperação expressiva nos anos seguintes. Segundo o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (MTE/CAGED, 2019), mais de dois milhões setecentos mil postos de trabalho formais foram fechados entre o primeiro semestre de 2015 e o primeiro semestre de 2018. No primeiro trimestre de 2017 a taxa de desemprego atingiu 13,7% e no terceiro trimestre de 2018 fechou a série em 11,9%, 5,2% maior do que a taxa média do ano de 2012 (gráfico 4).



Fonte: IBGE/PNAD (2019b). Elaboração própria.

Inicialmente, a previsão dos analistas econômicos para o ano de 2015 era relativamente otimista em relação ao ano de 2014. Todavia, pela combinação de sucessivos equívocos na condução da política econômica e com a crescente instabilidade político-institucional, a economia brasileira mergulhou numa crise, com efeitos perniciosos para todo o conjunto da sociedade. A partir daí, inicia-se uma série de mudanças legislativas importantes, projetando reversão da situação em que se encontrava a economia e o mercado de trabalho brasileiro.

Algumas medidas trabalhistas merecem destaque. Por exemplo, a Lei n. 13.134/2015, que sancionou alterações no seguro-desemprego, no Programa de Integração Social (PIS) e no abono salarial, tornando seus regramentos mais rígidos. No primeiro caso, o trabalhador, que antes precisaria labutar no mínimo seis meses para receber o benefício, com a nova norma precisará trabalhar pelo menos doze meses dos últimos dezoito para requisitá-lo integralmente. No segundo, foi regulamentado que para se ter direito ao PIS é preciso exercer atividades trabalhistas por três meses ininterruptos durante o ano base. No terceiro, passou-se ao direito de receber no máximo um salário mínimo, calculado pelo tempo de trabalho.

Também em 2015 foram aprovadas mudanças na Medida Provisória nº 664/14, garantidas por meio de novo *status* como a Lei Ordinária n. 13.135. A norma regula auxílios concedidos por meio de doenças e pensões em caso de morte. Desse momento em diante, passaram a vigorar as novas regras para que se obtenham auxílios, em casos de doença, após

um mês de afastamento do trabalhador.

Visando ao alargamento dos direitos laborais dos trabalhadores domésticos, a mudança mais significativa na legislação trabalhista deu-se em 2015, tendo efeito com a Lei Complementar 150. Seus principais pontos foram: o direito à hora extra, ao adicional noturno, aos depósitos de Fundo de Garantia de Tempo de Serviço (FGTS) e possível indenização em caso de quebra de contrato imotivada. Sendo o objetivo principal dessa medida corrigir desigualdades de acesso ao regramento formal do mercado de trabalho, muito se debateu sobre dificuldades que estes trabalhadores poderiam vir a ter, aventando-se que a nova lei fomentaria o desemprego na área (dados os maiores custos envolvidos no contrato de trabalho).

Após três anos de sua implementação, cerca de 70% dos trabalhadores domésticos se encontram na informalidade. Além disso, com a lei em vigor, o número de disputas judiciais aumentou, sendo um indicativo de perda de direitos recém-adquiridos pelos domésticos. Há que se levar em conta a coincidência com o início da recessão no país, aumentando em duzentos mil o número de domésticos sem carteira assinada – para quatro milhões e quatrocentos mil trabalhadores (IBGE/PNAD contínua, 2017).

O ano de 2015, já imerso na crise econômica e sob influência das alterações trabalhistas listadas anteriormente, apresentou globalmente taxa de desemprego de 8,9% no terceiro trimestre, com viés de alta para os períodos seguintes. Neste ano foram encerradas cerca de um milhão seiscentas e vinte cinco mil vagas de emprego, de longe o pior resultado desde o início da série histórica (RAIS/CAGED/MTE, 2018).

Dados do IBGE/PME (2018) mostraram que em 2016 vinte e quatro milhões de pessoas em idade ativa estavam subocupadas⁷ no mercado de trabalho. Ademais, entre 2014 e 2016, dobrou a quantidade de pessoas em busca de trabalho há pelo menos um ano, mas que não achavam. Ainda, ratificando a desigualdade e a exclusão social própria à formação socioeconômica brasileira, os mais afetados pelas altas taxas de desemprego foram jovens entre quatorze e vinte quatro anos, mulheres, negros e pardos.

O ano de 2016 foi marcado pelo debate acerca da reforma trabalhista (e previdenciária, que acabou não aprovada), enviada como PL ao Congresso Nacional. Em linhas gerais, ainda no período de negociação seus proponentes adotaram como estratégia argumentativa a defesa da adaptação da CLT frente aos desafios nacionais, já que ela não mais correspondia às complexidades da economia moderna e também que não mais

respondia satisfatoriamente frente à crise econômica instalada (ver SILVA, 2018). Afinal, ela era alegadamente uma das reformas imperiosas para o saneamento das contas públicas.

O Projeto de Lei 6787/2016 objetivava alterar diversos pontos da CLT, dentre os quais se destacavam: prevalência do diretamente negociado sobre o legislado (permitindo determinar regras e condições de trabalho distintas das previstas em lei, desde que não desrespeitem a Constituição), parcelamento de férias, jornada de trabalho de até doze horas por dia, possibilidade de acordos temporários, regulamentação da terceirização, do trabalho intermitente e em tempo parcial, trabalho de gestantes em ambiente insalubre, pagamento das custas da ação trabalhista movida e perdida por trabalhador demandante, dentre outros. Ao fim e ao cabo, em novembro daquele ano foi aprovada a reforma trabalhista, com importantes impactos nas relações entre o capital e o trabalho.

Com cinquenta e quatro artigos alterados, nove revogados e outros quarenta e três criados, a instrumentalização da lei 13.467/2017 foi a responsável pela maior mudança já ocorrida nesse campo regulatório desde a promulgação da CLT. Uma das principais mudanças estabelecidas foi a possibilidade de acordos trabalhistas diretamente entre o empregador e o empregado (ou sindicatos). Isso viabilizou, por exemplo, que o empregador receba até 20% da multa do FGTS, em caso de acordo entre empregado e empregador a respeito da extinção do contrato de trabalho. Ademais, anteriormente à reforma, o trabalhador demitido por justa causa não tinha direito algum a reivindicar, porém, agora, através de acordo direto, há a possibilidade de se receber alguma quantia deste fundo (a depender do tempo de contrato). Entretanto, nesse caso continua sem o seguro-desemprego.

Vale destacar também as mudanças acontecidas no âmbito das férias e das jornadas de trabalho. Para a primeira, que antes dos trinta dias só poderiam ser divididas em duas partes, com a atual lei as férias poderão ser fracionadas em até três conforme negociação, contanto que um desses períodos tenha pelo menos quinze dias. Para a segunda, o que antes se caracterizava por oito horas diárias de trabalho e quarenta e quatro horas semanais, com possibilidade de duas horas extras, na nova lei ficou estabelecido que a jornada de trabalho poderá ser de doze horas diárias, com trinta e seis horas de descanso, mantendo-se as quarenta e quatro horas semanais.

Sobre o tempo na empresa, a CLT antes regulamentava o serviço efetivo como o período em que o empregado ficava à disposição do empregador. Com as mudanças estabelecidas pela reforma, não são mais consideradas dentro da jornada de trabalho

atividades como estudo, descanso, interação com colegas, higiene pessoal, alimentação e troca de uniforme. Outrossim, o tempo de transporte gasto pelo trabalhador não é mais contabilizado na jornada de trabalho.

Acerca do descanso, ficou regulamentado que o período seja negociado com o trabalhador, desde que ele tenha, no mínimo, trinta minutos. Na CLT pré-reforma era estabelecido, no mínimo, uma hora de descanso. Não obstante, com a reforma, caso o empregador não conceda o período correto ao empregado, pode pagar multa de 50% do valor da hora de trabalho sobre o tempo não concedido.

Em relação à remuneração, estabeleceu-se a não obrigatoriedade do pagamento de piso salarial ou salário mínimo por produção. Além disso, empresa e trabalhador poderão negociar todas as formas de pagamentos, não precisando fazer parte, necessariamente, do salário. Com essas e outras mudanças, a contribuição sindical passou a ser facultativa.

A respeito do trabalho terceirizado, fica proibido ao empregador por dezoito meses demitir um trabalhador e depois recontrata-lo nesta condição. Além disso, sendo terceirizado, o trabalhador passa a ter direitos de atendimentos em ambulatórios, capacitação, segurança, transporte e alimentação. Não obstante, havia a proibição de trabalho de gestantes em lugares considerados insalubres. Com as alterações na CLT, ele é permitido, desde que a empresa apresente atestado médico que comprove o não risco ao bebê e a mãe.

Esta mudança da legislação trabalhista – sanção da lei 13.467/2017 – impactou diretamente o mundo do trabalho no Brasil, significando, em geral, um retrocesso do ponto de vista das relações entre o capital e o trabalho – a bem da verdade, mais favorece o primeiro em detrimento do segundo. Particularmente as condições de negociação direta entre patrões e empregados – diante do cenário de recessão e estagnação econômica prolongada, desindustrialização e enfraquecimento (impulsionado pelo próprio Estado) dos sindicatos – restaram muito desiguais em desfavor dos trabalhadores.

Na realidade, a questão de fundo da reforma foi ampliar a liberdade dos empregadores determinarem as condições de uso e remuneração do trabalho, o que implicou em fragilizar as instituições que detêm algum poder de regulamentar as relações trabalhistas. A perspectiva foi de redução de custos. O esforço deu-se no sentido de fortalecer a inserção dos trabalhadores na lógica concorrencial de mercado, restringindo-lhes as proteções e os direitos, com que aumentando suas condições de vulnerabilidade e insegurança (ver CESIT/IE/UNICAMP, 2017).

Deve-se ter em conta ainda que, recente que é, muitos dos efeitos da reforma

trabalhista de 2017 ainda não se fizeram sentir ou nem mesmo puderam ser apurados/interpretados com acuidade. O quadro 3 resume as principais alterações da CLT.

Quadro 3 – Principais alterações da reforma trabalhista – Lei 13.467/2017

Tema	Regra anterior	Nova regra
Grávidas em ambiente insalubre	Não pode trabalhar. (Art. 394-A da CLT).	Pode trabalhar, dependendo do grau de risco. Exceção para gravidez de risco e atestado de saúde.
Contribuição sindical	É obrigatório o desconto anual equivalente a 1 dia do salário do empregado, no mês de março.	A contribuição sindical é opcional, só havendo o desconto de 1 dia de salário se o próprio empregado autorizar.
Convenções e acordo coletivos	Acordos coletivos são válidos, desde que não contrários à lei e se trouxer vantagens ao empregado.	A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, se tratar de: jornada de trabalho, intervalos, plano de cargos, salários, funções, <i>etc.</i>
Férias	Podem ser divididas em no máximo, 2 períodos; 1/3 do período de férias pode ser vendido.	Podem ser divididas em até 3 períodos, não podendo ser inferior a 5 dias corridos e um deles deve ser de, no mínimo, 14 dias corridos.
Demissão sem justa causa (acordo entre as partes)	O empregado tem direito ao pagamento da multa de 40% do saldo do FGTS e ao saque de 100% do FGTS depositado. Se pedir demissão, não tem direito a saca-lo. A empresa deve conceder um aviso prévio de, no mínimo, 30 dias. O empregado recebe o seguro-desemprego.	A demissão poderá ocorrer de comum acordo. O pagamento da multa de 40% será pela metade, ou seja, 20% do saldo do FGTS. O empregado só poderá sacar 80% do FGTS depositado e a empresa deve conceder um aviso prévio de, no mínimo, 15 dias. O empregado não recebe o seguro-desemprego.
Intervalo intrajornada	Jornada acima de 6 horas: intervalo mínimo de uma hora. (Art. 71/CLT e Súmula 437/TST).	Jornada acima de 6 horas: o período de descanso é de, no mínimo, 30 minutos, desde que negociado entre empregado e empregador.
Jornada de trabalho 12 x 36	Previsão mediante convenção coletiva.	12 horas diárias ou 48 horas semanais. A cada 12 horas trabalhadas deve haver 36 horas de descanso. Pode ser pactuado mediante acordo individual ou coletivo.
Trabalho intermitente	Não há previsão.	O empregado poderá ser contratado (por escrito) para trabalhar por períodos (de forma não contínua), recebendo pelas horas, dias ou mês trabalhados, sendo-lhe assegurado o pagamento de férias, 13º salário e previdência social ao final de cada período de prestação de serviços
Trabalho em tempo parcial	Até 25 horas semanais. Não pode haver horas extras. Salário proporcional à jornada trabalhada. Não pode converter 1/3 das férias em abono. (Art. 58-A, § 4º do art. 59 e art. 143, § 3º da CLT).	Até 30 horas semanais, sem possibilidade de fazer horas extras. Até 26 horas semanais, com possibilidade de fazer até 6 horas extras, com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal. Salário proporcional à jornada trabalhada.
Terceirização	Para atividade-meio da tomadora.	Para atividades-meio e fim da tomadora.

Fonte: adaptado e modificado de Pantaleão (2018).

Como impacto mais imediato da promulgação da reforma, segundo o Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2018), as ações impetradas por trabalhadores na Justiça do Trabalho em 2017 caíram substancialmente. As ações em geral declinaram de cerca de duzentas e oitenta e nove mil e setecentas em novembro para oitenta e duas mil e trezentas em dezembro. Além disso, ações trabalhistas com ênfase em danos morais diminuíram 60% de 2017 para 2018. Outro efeito importante foi a mudança na contribuição sindical, que se tornou optativa, apresentando depois da alteração da CLT queda de receitas da ordem de 86%, de R\$ 1,9 bilhões para R\$ 246 milhões.

Já as demissões via acordos diretos tiveram baixa adesão. Até setembro de 2018 ocorreram cento e vinte e cinco mil seiscentos e vinte e um desligamentos nessa categoria, representando menos de 2% das demissões que aconteceram em todo o país. A criação de vagas de emprego intermitentes também foi exígua até o momento, ocupando apenas 7% das novas vagas. Tampouco foram gerados os empregos prometidos, com que a taxa média de desemprego entre janeiro e dezembro de 2018 foi de 12,3%, afligindo diretamente mais de doze milhões e quinhentos mil de trabalhadores. E, ainda, o emprego formal não reagiu conforme o esperado, com o número de empregados com carteira caindo 1% (IPEA, 2018).

Dado o exposto, infere-se que as modificações da legislação trabalhista promoveram substanciais alterações no funcionamento do mercado de trabalho brasileiro, reconfigurando-o. Todavia, os sinais de recuperação do emprego e da renda – umas das justificativas centrais para sua implementação, juntamente à expectativa de retomada econômica – foram pífios para o ano de 2018. Conforme o IEDI (2018), quatro razões explicam esta constatação:

- i) fraca intensidade da melhora da taxa de desemprego: entre novembro de 2017 e novembro de 2018 ela caiu tão somente de 12% para 11,6%;
- ii) baixa qualidade das ocupações criadas: das 1,24 milhão de admissões ocorridas entre o terceiro trimestre de 2017 e o terceiro trimestre de 2018, o trabalho sem carteira assinada e por conta própria somados – com rendimentos menores e irregulares – cresceram 1,29 milhão, enquanto o emprego com carteira assinada evidenciou retração de 256 mil ocupados;
- iii) o trabalho subutilizado não vem caindo: apesar da diminuição da desocupação em 2,9%

no mesmo período citado acima, aumentou 8,8% o número dos que trabalham menos do que poderiam/gostariam e 3,7% a força de trabalho potencial, sobretudo devido ao avanço de 9,9% do desalento – o subemprego é a realidade de mais de 27 milhões de cidadãos da PIA; iv) estagnação do rendimento das famílias: a massa de rendimentos reais reduziu seu crescimento trimestral médio de 3,7% na segunda metade de 2017 para apenas 1,6% no terceiro trimestre de 2018 frente ao mesmo período do ano anterior.

Corroborar-se a tese de que houve flexibilização laboral acompanhada de redução dos direitos do trabalho entre 2015 e 2018, mas sem surtir as consequências socioeconômicas apregoadas pelos defensores de tais reformas. *Vide* o crescimento anêmico do PIB em 2017 (0,98%) e em 2018 (1,1%) (IBGE/SCN, 2019). Neste ritmo, o patamar econômico pré-crise de 2014 só será alcançado em 2023. Com isso, a questão social fica cada vez mais complexa, já que os efeitos dos diversos indicadores negativos do mundo de trabalho transbordam para as demais esferas da cidadania (aumento da violência, pobreza, mortalidade infantil, *etc.*).

Isto denota que a crise atual não se deve à obsolescência *per se* da regulação entre capital e trabalho, mas está inserida em e lastreada por múltiplos aspectos peculiares à formação socioeconômica brasileira. Para permitir a recomposição do capital em tempos de crise acirra-se o conflito distributivo, atuando-se no sentido de restringir – via, por exemplo, alterações na legislação trabalhista – o acesso digno ao mercado de trabalho, redundando em maior precarização das condições de trabalho e de vida da população.

4. Considerações finais

Este artigo examinou – sob a ótica da Economia Social e do Trabalho – os impactos da legislação trabalhista sobre o mercado de trabalho de 2003 a 2018. No período compreendido entre os anos de 2003 e meados de 2014, os impactos da evolução da legislação trabalhista foram ambíguos, de sinais contraditórios, com alterações tanto voltadas ao aprofundamento da flexibilização quanto à retomada da regulação laboral. Salienta-se que as diversas medidas de flexibilização do mercado de trabalho então implementadas não foram condizentes com o esperado para um governo eleito por uma plataforma política dita de cunho progressista, de afirmação dos direitos dos trabalhadores.

Mas os resultados finais obtidos foram de melhoria significativa – por razões complementares entre si – do desempenho do mercado de trabalho, com melhoria de

inúmeros de seus indicadores, ilustrados neste estudo particularmente pela queda da taxa de desemprego e do GI. Todavia, estes avanços foram insuficientes para sanar a complexidade, heterogeneidade e fragmentação do mercado de trabalho ou para alterar substancialmente a estrutura ocupacional.

Já de meados do ano de 2014 até o final de 2018, em geral houve flexibilização laboral acompanhada de redução dos direitos do trabalho entre 2015 e 2018, a mais expressiva delas consubstanciada na reforma trabalhista de 2017. As modificações promovidas – ainda sem resultados integralmente aferidos/interpretados – selaram substanciais alterações no funcionamento do mercado de trabalho brasileiro, reconfigurando-o. Contudo, os indicadores evidenciam que não houve retomada consistente da dinâmica econômica/laboral – justificativas principais para a implementação de tais medidas, por conta da alegada imperiosidade de se sanear as contas públicas.

Certamente deve ser perseguida a sustentabilidade intertemporal das contas nacionais (em especial das públicas), com que a necessidade de reformas estruturantes – microeconômicas e macroeconômicas – é praticamente consenso entre os que se debruçam no estudo do tema. Este é um fundamento basilar ao funcionamento sadio de uma economia e sociedade que se transmutam ao longo do tempo. O dilema está na escolha de quem deve contribuir mais proporcionalmente para o fechamento desta equação, em especial no decurso de uma crise como a atual. Isto implica optar, concretamente, entre duas alternativas: a via do crescimento (incerto) com concentração de renda e aprofundamento das desigualdades e da exclusão social, ou a do desenvolvimento socioeconômico com distribuição de renda e inclusão cidadã. A norma jurídica que regula as relações laborais é chave neste processo.

À luz da formação do mercado de trabalho no Brasil e do exame aqui elaborado com foco no século XXI, lamentavelmente o pêndulo parece pender na primeira direção. Oxalá os *policy makers*, com participação ativa da sociedade brasileira, façam uma leitura mais ampla da realidade brasileira, com horizonte de longo prazo, e movam o pêndulo no sentido contrário.

Neste ínterim, entende-se que a legislação laboral deve atuar como instrumento voltado ao desenvolvimento do Brasil, considerando, *inter alia*, a geração de empregos que assegurem condições de trabalho e de vida dignas ao trabalhador, favorecendo a dinâmica socioeconômica como um todo. Em face do potencial de impacto da legislação trabalhista sobre o mercado de trabalho, é preciso emular um regramento jurídico que se dedique a

resolver divergências e orientar condutas que melhorem as correlações de forças nesta seara. Logo, a legislação trabalhista deve contribuir para a equidade, visando primordialmente a paz social entre trabalhadores e empregadores.

Bibliografia

AMITRANO, C. R.; SQUEFF, G. C. “Informalidade, crescimento e produtividade do trabalho no Brasil: desempenho nos anos 2000 e cenários contrafactuais.” In: NEGRI, F.; CAVALCANTE, L. R. (Orgs.). *Produtividade no Brasil: desempenho e determinantes*. Brasília: IPEA, v. 1, 2014, p. 281-314.

ANDRADE, G. “O programa nacional de estímulo ao primeiro emprego de jovens.” *Mercado de Trabalho - Conjuntura e Análise*. Brasília: IPEA, v.10 (26), fev. 2005, p. 3-5.

BALTAR, P. E. A. *O mercado de trabalho no Brasil dos anos 90*. Tese (Livre Docência em Economia). Unicamp, Campinas, 2003.

BALTAR, P. E. A.; KREIN, J. D.; LEONE, E. “Economia e mercado de trabalho no Brasil.” In: LEITE, M. P.; ARAÚJO, A. M. C. (Orgs.). *O trabalho reconfigurado: ensaios sobre Brasil e México*. São Paulo: Annablume, 2009.

BARBOSA, A. F. *A formação do mercado de trabalho no Brasil*. São Paulo: Alameda, 2008.

BRASIL. *Emenda constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013*. Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm>. Acesso em: maio 2019.

_____. *Emenda constitucional nº 81, de 5 de junho de 2014*. Dá nova redação ao art. 243 da Constituição Federal. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc81.htm>. Acesso em: maio 2019.

_____. *Lei nº 10.748, de 22 de outubro de 2003*. Cria o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens - PNPE, acrescenta dispositivo à Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF. 23 de out. 2003. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil03/LEIS/2003/L10.748.htm>>. Acesso em: 10 out. 2018.

_____. *Lei Complementar nº 123, 14 de dezembro de 2006*. Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte; altera dispositivos das Leis no 8.212 e

8.213, ambas de 24 de julho de 1991, da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, da Lei no 10.189, de 14 de fevereiro de 2001, da Lei Complementar no 63, de 11 de janeiro de 1990; e revoga as Leis no 9.317, de 5 de dezembro de 1996, e 9.841, de 5 de outubro de 1999. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF. 15 de dez. 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp123.htm>. Acesso em: 10 out. 2018.

_____. *Lei Complementar nº 128, de 19 de dezembro de 2008*. Altera a Lei Complementar no 123, de 14 de dezembro de 2006, altera as Leis nos 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, 8.029, de 12 de abril de 1990, e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF. 22 de dez. 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp128.htm>. Acesso em: 14 out. 2018.

_____. *Lei nº 12.440, de 7 de julho de 2011*. Acrescenta Título VII-A à CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, para instituir a Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas, e altera a Lei n. 8.666, de 21 de junho de 1993. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112440.htm>. Acesso em: 13 maio 2019.

_____. *Lei nº 12.470, de 31 de agosto de 2011*. Altera os arts. 21 e 24 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991 [...]; altera os arts. 16, 72 e 77 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991 [...]; altera os arts. 20 e 21 e acrescenta o art. 21-A à Lei no 8.742, de 7 de dezembro de 1993 [...] e acrescenta os §§ 4º e 5º ao art. 968 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12470.htm>. Acesso em: 13 maio 2019.

_____. *Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011*. Dispõe sobre o aviso prévio e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112506.htm>. Acesso em: 13 maio 2019.

_____. *Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011*. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm>. Acesso em: 13 maio 2019.

_____. *Lei nº 12.619, de 30 de abril de 2012*. Dispõe sobre o exercício da profissão de motorista. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12619.htm>. Acesso em: 13 maio 2019.

_____. *Lei nº 12.690, 19 de julho de 2012.* Dispõe sobre organização e funcionamento das Cooperativas de Trabalho; institui o Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho - PRONACOOOP; e revoga o parágrafo único do art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12690.htm>. Acesso em: 15 maio 2019.

_____. *Lei nº 12.812, de 16 de maio de 2013.* Acrescenta o art. 391-A à CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, dispondo sobre a estabilidade provisória da gestante. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12812.htm>. Acesso em: 13 maio 2019.

_____. *Lei nº 12.832, de 20 de junho de 2013.* Altera dispositivos das Leis nos 10.101, de 19 de dezembro de 2000, que dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, e 9.250, de 26 de dezembro de 1995, que altera a legislação do imposto de renda das pessoas físicas. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil03/_Ato20112014/2013/Lei/L12832.htm>. Acesso em: 15 maio 2019.

_____. *Lei nº 12.964, de 8 de abril de 2014.* Altera a Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972, para dispor sobre multa por infração à legislação do trabalho doméstico, e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L12964.htm>. Acesso em: 13 maio 2019.

_____. *Lei nº 12.996, de 18 de junho de 2014.* Altera as Leis nos 12.715, de 17 de setembro de 2012, que institui o Programa de Incentivo à Inovação Tecnológica e Adensamento da Cadeia Produtiva de Veículos Automotores - INOVAR-AUTO. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L12996.htm>. Acesso em: maio 2019.

_____. *Lei complementar nº 147, de 7 de agosto de 2014.* Altera a Lei Complementar no 123, de 14 de dezembro de 2006, e as Leis nos 5.889, de 8 de junho de 1973, 11.101, de 9 de fevereiro de 2005, 9.099, de 26 de setembro de 1995, 11.598, de 3 de dezembro de 2007, 8.934, de 18 de novembro de 1994, 10.406, de 10 de janeiro de 2002, e 8.666, de 21 de junho de 1993; e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp147.htm>. Acesso em: 15 maio 2019.

_____. *Medida Provisória nº 664 de 2014.* Altera as Leis nº 8.213, de 24 de julho de 1991, nº 10.876, de 2 junho de 2004, nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e a Lei nº 10.666, de 8 de maio de 2003. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF. 30 de dez. 2014. Disponível em: <<https://www.congressonacional.leg.br/materias/>>

[medidas-provisorias/-/mpv/119550](#)>. Acesso em: 02 dez. 2018.

_____. *Lei nº 13.134, de 16 de junho de 2015*. Altera as Leis no 7.998, de 11 de janeiro de 1990, que regula o Programa do Seguro-Desemprego e o Abono Salarial e institui o FAT, no 10.779, de 25 de novembro de 2003, que dispõe sobre o seguro-desemprego para o pescador artesanal, e no 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social [...] e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF. 17 de jun. 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2015-2018/2015/Lei/L13134.htm>. Acesso em: 02 dez. 2018.

_____. *Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015*. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis no 8.212, de 24 de julho de 1991, no 8.213, de 24 de julho de 1991, e no 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei no 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei no 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF. 2 de fev. 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm>. Acesso em: 15 dez. 2018.

_____. *Projeto de Lei nº 6.787/2016*. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - CLT, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Disponível em: <<https://www.camara.gov.br/proposicoes/Web/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>>. Acesso em: 20 dez. 2018.

_____. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/norma/17728053>>. Acesso em: 5 jan. 2018.

CARDOSO JÚNIOR, J. C. P. “*Mundo do trabalho e (des)proteção social no Brasil: ensaios de interpretação da história recente*.” 468 p. Tese (Doutorado em Ciências Econômicas) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, SP, 2013.

CESIT/IE/UNICAMP. *Dossiê CONTRIBUIÇÃO CRÍTICA À REFORMA TRABALHISTA*. Campinas: UNICAMP, 2017.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). *Justiça em Números 2018*. Brasília: CNJ, 2018.

DUARTE, C. B. “Dinâmica da Informalidade e dos Rendimentos do Trabalho no Brasil nos anos 90 e 2000.” In: *Anais do XV Encontro Nacional de Estudos Populacionais*, São Paulo, 2006, p. 1-18. Disponível em: <<http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/article/view/1665>>. Acesso em: 30/12/2018.

ESTUDOS AVANÇADOS/INSTITUTO DE ESTUDOS AVANÇADOS DA USP. *Dossiê DESEMPREGO*. São Paulo: USP, v. 29, n. 85, 2015.

FILGUEIRAS, V. A. “Estado e direito do trabalho no Brasil: regulação do emprego entre 1988 e 2008. 2012.” 471 f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) - Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2012.

INSTITUTO DE ESTUDOS PARA O DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL (IEDI). *Quatro ponderações à melhora do emprego. (28/12/2018)*. In: Análise IEDI – Emprego. São Paulo: IEDI, 2018, p. 1-5. Disponível em: <https://iedi.org.br/artigos/top/analise/analise_iedi_2018_emprego.html>. Acesso em: 10 jan. 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE ECONOMIA DA FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS (IBRE/FGV); INSTITUTO BRASILEIRO DE ÉTICA CONCORRENCIAL (Instituto ETCO). *Índice Sobre Economia Subterrânea*. Rio de Janeiro: IBRE/FGV-ETCO, 2013.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE), PESQUISA MENSAL DE EMPREGO (IBGE/PME). *Pesquisa Mensal de Emprego, 2018*. Brasília: IBGE/PME, 2018. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 15 dez. 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIOS CONTÍNUA (IBGE/PNAD Contínua). *Trabalho doméstico reduz desocupação, mas reforça informalidade*. Brasília: IBGE/PNAD Contínua, 2017. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 6 jan. 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, SISTEMA DE CONTAS NACIONAIS (IBGE/SCN). *Produto Interno Bruto (PIB); PIB per capita*. Brasília: IBGE/SCN, 2019. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 14 maio 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIOS (IBGE/PNAD). *Grau de informalidade I*. Brasília: IBGE/PNAD, 2019a. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 15 maio 2019.

_____. *Taxa de Desemprego*. Brasília: IBGE/PNAD, 2019b. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 15 maio 2019.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). *Mercado de trabalho*. In: Carta de Conjuntura, n. 41, 4º trimestre de 2018. Brasília: IPEA, 2018, p. 1-25. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/180402_cc38_mercado_de_trabalho.pdf>. Acesso em: 7 jan. 2019.

KREIN, J. D.; BIAVASCHI, M. B. Brasil: “Os movimentos contraditórios da regulação do trabalho nos anos 2000.” *Cuadernos del CENDES*, v. 89, p. 47-82, 2015.

LEONE, E. T.; BALTAR, P. E. A. “Trabalho decente no Brasil: diferenças por sexo e idade.” *Revista da ABET*, v. 15, n. 1, p. 33-48, 2016.

MATTOS, F. A. M.; LIMA, S. S. “Apontamentos para o debate sobre o pleno emprego no Brasil. Economia e Sociedade.” *Economia e Sociedade*, Campinas, v. 24, n. 2, p. 293-328, agosto 2015.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO; CADASTRO GERAL DE EMPREGADOS E DESEMPREGADOS (MTE/CAGED). *Evolução de Emprego do CAGED - EEC. Empregados – Saldo*. Brasília: MTE/CAGED, 2019. Disponível em: <<http://bi.mte.gov.br/eec/pages/consultas/evolucaoEmprego/consultaEvolucaoEmprego.xhtml#relatorioSetor>>. Acesso em: 8 jan. 2019.

OLIVEIRA, M. A. “Política trabalhista e relações de trabalho no Brasil: da era Vargas ao governo FHC.” 364 p. Tese (Doutorado em Ciências Econômicas) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, SP, 2002.

PANTALEÃO, S. F. *Sinopse das principais alterações da reforma trabalhista*. São Paulo: Guia Trabalhista, 2018. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/sinopse-reforma-trabalhista.htm>>. Acesso em: 29 nov. 2018.

RAMOS, C. A. “Setor informal: do excedente estrutural a escolha individual. Marcos interpretativos e alternativas de política.” *Econômica*, Rio de Janeiro, v. 9, n. 1, p. 115-137, jun. 2017.

RAIS/CAGED/MTE (2018). *PDET - Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho*. Brasília: RAIS/CAGED/MTE, 2018. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/aceso-online-as-bases-de-dados>>. Acesso em: 6 jan. 2019.

SABOIA, J. “Baixo crescimento econômico e melhora do mercado de trabalho - Como entender a aparente contradição?” *Estudos Avançados*, 28(81), maio-ago. 2014, p.115-125.

SABOIA, J.; NETO, J. H. “Salário Mínimo e Distribuição de Renda no Brasil a partir dos anos 2000.” *Economia e Sociedade*, Campinas, v. 27, n.1 (62), p. 265-285, abril 2018.

SABOIA, J.; KUBRUSLY, L. S. “Indicadores para o mercado de trabalho metropolitano no Brasil.” *Texto para Discussão n. 021/2014*, Instituto de Economia - UFRJ, Rio de Janeiro, 2014.

SILVA, S. P. “A estratégia argumentativa da reforma trabalhista à luz de dados internacionais.” *Mercado de trabalho: conjuntura e análise*. Brasília: IPEA; Ministério do Trabalho, v. 1, abril 2018, p. 99-110.

VARGAS, J. *A informalidade no mercado de trabalho: um desafio institucional permanente para a economia brasileira*. 1.ed. Saarbruken: Novas Edições Acadêmicas, 2017a.

_____. “A gênese do mercado de trabalho e do fenômeno da informalidade no Brasil: uma breve interpretação.” *Revista Eletrônica Documento/Monumento*, v. 22, p. 201-219, 2017b.

Notas

¹ Para um resgate histórico da formação do mercado de trabalho no Brasil, ver Barbosa (2008) e Vargas (2017b).

² Ressalta-se que a industrialização (ou seja, o desenvolvimento do sistema capitalista) pode ocorrer sem ter leis trabalhistas, como mostram as experiências históricas internacionais. No Brasil, sua introdução pode ser interpretada – como em Oliveira (2002) – como parte do projeto das forças que estavam na condução do país no período, sob influência do positivismo e do catolicismo orgânico.

³ Para um panorama estatístico descritivo mais robusto deste período, ver o dossiê sobre desemprego publicado na edição n. 85 da revista Estudos Avançados (2015).

⁴ Assume-se neste estudo a definição de grau de informalidade I, que é uma das três disponibilizadas pelo IPEADATA com base nos microdados do IBGE/PNAD, correspondendo ao resultado da seguinte divisão: (empregados sem carteira + trabalhadores por conta própria) / (trabalhadores protegidos + empregados sem carteira + trabalhadores por conta própria). A definição adotada não implica em prejuízo da análise elaborada.

⁵ Neste aspecto, não há consenso na literatura. Por exemplo, alguns pesquisadores defendem que, enquanto em termos absolutos os empregos de baixa remuneração criados foram maioria, proporcionalmente a geração de empregos com maior remuneração e qualificação foram maiores. Ver Leone e Baltar (2016).

⁶ A relação de emprego disfarçada guarda características do trabalho assalariado, porém sem a celebração contratual de trabalho. Numa relação clássica de emprego identificam-se quatro aspectos interacionados: i) o próprio indivíduo é o executor da atividade; ii) ela tem natureza não eventual; iii) recebe-se remuneração correspondente à sua execução; 4) sua realização ocorre sob comando alheio, sujeito às regras que determinam sua realização.

⁷ A população subocupada compreende os trabalhadores desempregados, aqueles que trabalham menos quarenta horas semanais, os desalentados (que desistiram de procurar emprego) e os que poderiam estar ocupados, mas não trabalham por diversos motivos.